

# **Circulaire de sollicitation de procurations 2023**

**Société Financière Manuvie**

**Assemblée annuelle**

**11 mai 2023**

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

Votre participation est importante.

Veillez 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 2023

## Quand

Le 11 mai 2023  
11 h (heure de l'Est)

## Où

Siège social de Manuvie  
200 Bloor Street East  
Toronto, Canada

## Comment y assister

Notre assemblée annuelle de 2023 se tiendra en personne à l'adresse indiquée ci-dessus et sous forme de webdiffusion en direct en ligne au <https://web.lumiagm.com/467771061>

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

## Quatre points à l'ordre du jour

- Recevoir les états financiers consolidés et les rapports des auditeurs pour l'exercice clos le 31 décembre 2022
- Élire les administrateurs
- Nommer les auditeurs
- Se prononcer sur la rémunération des membres de la haute direction

Les autres questions dûment soumises à l'assemblée seront examinées, mais nous n'avons pas connaissance d'autres questions en ce moment. L'assemblée annuelle de La Compagnie d'Assurance vie Manufacturers aura lieu au même moment et sera également tenue en personne et webdiffusée en direct.

Tout le monde peut assister à l'assemblée, mais vous devez vous inscrire à titre d'actionnaire ou de fondé de pouvoir pour y voter ou poser des questions.

Par ordre du conseil d'administration.

La secrétaire générale,



Antonella Deo

Le 15 mars 2023

# Message aux actionnaires



**Don Lindsay**  
Président du conseil

## Chers actionnaires,

Au nom du conseil d'administration, nous avons le plaisir de vous inviter à l'assemblée annuelle des porteurs d'actions ordinaires de la Société Financière Manuvie, qui aura lieu le 11 mai 2023. 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 2023, qui débute à la page 3, renferme d'importants renseignements sur l'ordre du jour de l'assemblée et sur les questions à l'égard desquelles vous voterez ainsi que des renseignements sur nos pratiques ainsi que des renseignements sur nos pratiques de gouvernance et notre programme de rémunération des membres de la haute direction. Veuillez lire la circulaire avant d'exercer les droits de vote rattachés à vos actions.

Manuvie continue d'accélérer la croissance, mettant à profit les fondations solides que nous avons érigées pour notre réussite future. Au cours des dernières années, Roy et l'équipe de haute direction ont maintenu un leadership constant qui est toujours ancré dans nos valeurs. Leur engagement, leur actionnariat et leur volonté ont stimulé des résultats résilients malgré les défis et les incidences d'un contexte macroéconomique imprévisible et d'une pandémie mondiale sans précédent. Grâce à leur leadership, conjugué à la force de l'équipe mondiale de Manuvie, la société a concrétisé des engagements clés qu'elle avait pris à l'égard des actionnaires et atteint un bénéfice net record en 2022.

Votre conseil a maintenu son objectif d'encadrer et de guider l'équipe de haute direction afin de fournir un encadrement de la société compte tenu de ses activités et de sa stratégie actuelles. Après près de deux années d'assemblées virtuelles, la possibilité d'adopter un calendrier de réunions hybrides a permis de garantir une participation optimale de tous les administrateurs et a facilité le recrutement d'administrateurs de talent provenant du monde entier.

Nous avons également continué de nous concentrer sur la relève du conseil et la diversité au sein de celui-ci. Vous trouverez plus l'information sur ce que nous avons accompli à cet égard et dans d'autres domaines dans la circulaire, notamment que les femmes représentent 7 des 11 administrateurs indépendants mis en candidature aux fins d'élection.

Au nom du conseil et des actionnaires, des clients et des collègues de Manuvie, je voudrais remercier sincèrement John Cassaday pour ses trente années de services. Nous avons franchi de nombreux jalons pendant cette période et nous sommes reconnaissants pour son leadership sans faille et ses nombreuses contributions à la Société. Le sens du devoir, la grâce, la sagacité et la sagesse de John ont bien servi la Société et il nous manquera. Nous lui souhaitons tout ce qu'il y a de mieux dans ses futurs projets. Nous aimerions également remercier Joseph Caron, dont le mandat d'administrateur prendra fin à la clôture de notre assemblée annuelle de 2023, pour ses 12 années de services et de dévouement. Ses nombreuses contributions à Manuvie sont grandement appréciées. Le regard tourné vers l'avenir, je suis reconnaissant pour la confiance que vous m'avez accordée et je suis touché de pouvoir servir à titre de président de votre conseil alors que nous travaillons ensemble pour réaliser notre ambition audacieuse.

Vous pouvez en apprendre plus sur les réalisations de Manuvie en 2022 et leur incidence sur la rémunération des membres de la haute direction à la page 45. Vous trouverez également une analyse plus détaillée du rendement de cette année ainsi que de l'état d'avancement de la stratégie de Manuvie dans notre rapport annuel 2022 qui peut être consulté sur [www.manulife.com](http://www.manulife.com).

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

L'assemblée aura lieu en personne et sous forme de webdiffusion en direct le 11 mai 2023 à 11 h (heure de l'Est). Vous trouverez de l'information sur comment faire pour y assister à la page 7.

Votre vote est important pour nous. Nous vous encourageons à examiner les informations énoncées dans la circulaire et à exercer vos droits de vote. Se reporter à la page 8 pour obtenir des précisions sur la façon de voter.

L'assemblée comportera quatre points à l'ordre du jour : 1) recevoir nos états financiers; 2) voter en vue d'élire les administrateurs; 3) voter en vue de nommer les auditeurs; et 4) voter en vue de se prononcer sur la rémunération des membres de la haute direction. Vous voterez à l'égard de tous les points, à l'exception des états financiers. Le conseil vous recommande de voter POUR les points 2 à 4.

Nous sommes impatients de vous rencontrer à l'assemblée.

Le président du conseil,



Don Lindsay

Le 15 mars 2023

# À propos de la présente circulaire de sollicitation de procurations

La présente circulaire de sollicitation de procurations est mise à votre disposition parce que vous déteniez des actions ordinaires de la Société Financière Manuvie à la fermeture des bureaux le 15 mars 2023. 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 2023 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<sup>MC</sup> de Broadridge. Nous avons retenu les services de Kingsdale Advisors (Kingsdale) et elle pourrait nous aider dans le cadre de ce processus. Nous payons les coûts de l'embauche de Kingsdale, que nous estimons à environ 47 250 \$.

## 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 11 mai 2023
- *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 2023 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 2022, qui comprend nos états financiers consolidés audités et notre rapport de gestion pour l'exercice clos le 31 décembre 2022. 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](http://manuvie.com), sur SEDAR ([sedar.com](http://sedar.com)) et sur EDGAR ([sec.gov/edgar](http://sec.gov/edgar)). Vous pouvez aussi nous demander un exemplaire de notre rapport annuel 2022 : vous n'avez qu'à nous faire parvenir un courriel à l'adresse [shareholder\\_services@manulife.com](mailto:shareholder_services@manulife.com).

### Renseignements importants sur vos actions

Certaines tierces parties peuvent à l'occasion communiquer avec vous pour vous présenter des offres d'achat non sollicitées à l'égard de vos actions, souvent à des prix inférieurs à la valeur marchande. Les autorités en valeurs mobilières au Canada et aux États-Unis ont fait part de leurs graves préoccupations en ce qui concerne de tels types d'offres, y compris la possibilité que des investisseurs déposent leurs actions en réponse à de telles offres sans comprendre le prix d'offre par rapport au cours réel de leurs titres. Les investisseurs devraient être prudents lorsque de telles offres leur sont faites.

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

## Remise de la circulaire de sollicitation de procurations 2023

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

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

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

### Comment accéder à notre circulaire en ligne

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

**Le site Web de notre agent des transferts :** [www.documentsassemblee.com/TSXT/MFC\\_FR/](http://www.documentsassemblee.com/TSXT/MFC_FR/)

**Sur SEDAR :** [www.sedar.com](http://www.sedar.com)

### Comment obtenir sur demande une copie papier de la circulaire :

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

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

### Inscrivez-vous à la livraison électronique

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

*Actionnaires non inscrits (propriétaires véritables)*

Allez à [proxyvote.com](http://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 [services.tsxtrust.com/InvestorServices/edelivery-search?lang=fr](http://services.tsxtrust.com/InvestorServices/edelivery-search?lang=fr) et suivez les directives.

## Où trouver

### À propos de l'assemblée

Qui a le droit de voter	7
Comment voter	8
Points examinés à l'assemblée	13

### À propos des administrateurs

Faits saillants à propos du conseil	17
Profils des administrateurs	20
Rapports des comités du conseil 2022	32
Mode de rémunération de nos administrateurs	39

### Rémunération des membres de la haute direction

#### Message du président 45

#### Analyse de la rémunération 47

Sommaire	47
Notre philosophie en matière de rémunération	53
Étalonnage par rapport à nos sociétés comparables	55
Notre programme de rémunération et notre rendement en 2022	57
Rémunération des membres de la haute direction visés	74
Rendement des actions	91

#### Détail de la rémunération des membres de la haute direction 93

Tableau sommaire de la rémunération	93
Rémunération sous forme de titres de capitaux propres	95
Prestations de retraite	100
Cessation des fonctions et changement de contrôle	109

#### Surveillance de la rémunération 115

Comment le conseil supervise la rémunération des membres de la haute direction	115
Gestion des risques en matière de rémunération	117
Le processus décisionnel	121
Rémunération des employés qui ont une incidence considérable sur le risque	123

### Gouvernance chez Manuvie

#### À propos du conseil de Manuvie 128

Comités du conseil	131
Rôles et responsabilités du conseil	131
Gouvernance des filiales	141

#### Agir à titre d'administrateur 142

Appartenance à d'autres conseils	142
Intégrité	142
Participation en actions	142
Limites de mandat	143
Indépendance	143
Relève du conseil et diversité	144
Compétences et expérience	145
Perfectionnement des administrateurs	148
Évaluation	149

### Autres renseignements

Facteurs ESG à Manuvie	151
Assurance responsabilité civile	152
Prêts consentis aux administrateurs et aux dirigeants	152
Approbation des administrateurs	153

 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 11 mai 2023. Veuillez lire la présente rubrique pour déterminer qui a le droit de voter, comment vous pouvez voter et les points sur lesquels vous voterez.

## Des questions?

Appelez l'agent des transferts de votre région pour toute question sur l'assemblée. Les porteurs inscrits peuvent également appeler notre agent des transferts pour obtenir des renseignements sur les options de gestion de votre compte d'actions.

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

## Où trouver

Qui a le droit de voter	7
Comment voter	8
Points examinés à l'assemblée	13



# Qui a le droit de voter

Si vous déteniez des actions ordinaires de Manuvie à 17 h (heure de l'Est) le 15 mars 2023 (date de clôture des registres), vous avez le droit d'être convoqué à notre assemblée annuelle de 2023 et d'y voter. Nous avons 1 858 297 688 actions ordinaires en circulation à cette date et chaque action confère un droit de vote.

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

## Restrictions en matière de vote

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

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

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

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

## Comment assister à l'assemblée

### En personne

L'assemblée aura lieu à notre siège social à Toronto, au 200 Bloor Street East, le 11 mai 2023 à 11 h (heure de l'Est). Veuillez vous inscrire auprès de notre agent des transferts dès votre arrivée.

### En ligne en tant qu'actionnaire

1. Ouvrir une session : <https://web.lumiagm.com/467771061>. Le lien sera accessible une heure avant l'assemblée afin de vous permettre de faire l'essai de la connexion.
2. Cliquer sur « J'ai un numéro de contrôle »
3. Entrer votre numéro de contrôle (se reporter aux pages 8 à 12 pour de plus amples renseignements)
4. Entrer votre mot de passe « manulife2023 » (sensible à la casse)

### En ligne en tant qu'invité

1. Ouvrir une session : <https://web.lumiagm.com/467771061>.
2. Cliquer sur « Je suis un invité » et remplir les champs requis.

### 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.

Les actionnaires et leurs fondés de pouvoir dûment désignés pourront poser des questions et voter à l'assemblée. Pour de plus amples renseignements sur la façon de poser des questions et de voter pendant l'assemblée, se reporter aux pages 8 à 11. Au besoin, des instructions supplémentaires seront données à l'assemblée. Les questions posées devraient présenter un intérêt pour tous les actionnaires et ne pas être de nature personnelle. Si votre question est de nature personnelle, nous communiquerons avec vous après l'assemblée pour en faire le suivi avec vous. Si nous ne pouvons pas répondre à une question pendant l'assemblée en raison d'un manque de temps ou de contraintes techniques, nous vous ferons un suivi avec vous dès que possible après l'assemblée.

Les invités peuvent assister à l'assemblée, mais ils ne peuvent pas voter ni poser de questions.

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

## **Veillez vous assurer que votre navigateur est compatible avant d'essayer d'accéder à l'assemblée en ligne**

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

## Comment voter

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

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



Se reporter à la page 12 pour des précisions importantes sur le vote par procuration

### **Actionnaires inscrits et détenteurs d'attestation de propriété non inscrits**

(votre trousse comprend un formulaire de procuration)

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

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

### **Vote par procuration**

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

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



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



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



**Par la poste** – Remplissez votre formulaire de procuration et envoyez-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 9 mai 2023** 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.**

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

---

### Vote en personne à l'assemblée

Vous devez apporter une carte d'identité à photo à l'assemblée.



Inscrivez-vous auprès de notre agent des transferts dès votre arrivée à l'assemblée.

Ne remplissez pas le formulaire de procuration avant l'assemblée puisque vous voterez en personne à l'assemblée.

---

### Vote en ligne à l'assemblée

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

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



Le jour de l'assemblée :

1. Ouvrir une session dans : <https://web.lumiagm.com/467771061>. Le lien sera accessible une heure avant l'assemblée afin de vous permettre de faire l'essai de la connexion.
2. Cliquer sur « J'ai un numéro de contrôle »
3. Entrer votre numéro de contrôle (il se trouve sur le formulaire de procuration qui accompagne les documents relatifs à l'assemblée)
4. Entrer votre mot de passe : « manulife2023 » (sensible à la casse)
5. Suivre les instructions pour exercer vos droits de vote.

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

---

### Modification de votre vote

Vous pouvez révoquer votre procuration si vous changez d'idée quant à la manière dont vous désirez exercer les droits de vote 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 9 mai 2023** pour que votre vote soit compté. Si vous l'envoyez par la poste, prévoyez suffisamment de temps pour que l'enveloppe soit livrée à temps.

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

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

---

Se reporter à la page 12 pour des précisions importantes sur le vote par procuration

### Actionnaires non inscrits (propriétaires véritables)

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

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

### Vote par procuration

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

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



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



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



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



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

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

### Vote en personne à l'assemblée

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

Vous ou la personne que vous nommez devez ensuite apporter une carte d'identité à photo à l'assemblée.

Il faut d'abord inscrire votre nom dans l'espace prévu sur le formulaire d'instructions de vote pour vous nommer comme fondé de pouvoir. Vous pouvez également nommer une autre personne comme fondé de pouvoir (se reporter à la page 12 pour plus d'information). Vous pouvez le faire de deux manières :

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

▶ Veuillez vous inscrire auprès de notre agent des transferts dès votre arrivée à l'assemblée.

## Actionnaires non inscrits (propriétaires véritables) (suite)

### Vote en ligne pendant l'assemblée

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

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

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

Il faut d'abord inscrire votre nom dans l'espace prévu sur le formulaire d'instructions de vote pour vous nommer comme fondé de pouvoir. Vous pouvez également nommer une autre personne comme fondé de pouvoir (se reporter à la page 12 pour plus d'information). Vous pouvez le faire de deux manières :

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

Obtenez ensuite un numéro de contrôle en communiquant avec Trust TSX au plus tard à **17 h (heure de l'Est) le 9 mai 2023**. Vous pouvez le faire de deux manières :

- composez le 1-866-751-6315 (en Amérique du Nord) ou le 647-252-9650 (à l'extérieur de l'Amérique du Nord); ou
- allez en ligne au **[www.tsxtrust.com/control-number-request](http://www.tsxtrust.com/control-number-request)**.

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

Le jour de l'assemblée :

1. Ouvrir une session : **<https://web.lumiagm.com/467771061>**. Le lien sera accessible une heure avant l'assemblée afin de vous permettre de faire l'essai de la connexion.
2. Cliquer sur « J'ai un numéro de contrôle »
3. Entrer votre numéro de contrôle
4. Entrer votre mot de passe : « manulife2023 » (sensible à la casse)
5. Suivre les instructions pour exercer vos droits de vote. Si vous avez déjà voté par procuration, un vote à l'assemblée, s'il est exercé correctement, entraînera la révocation automatique du vote par procuration.

### Modification de votre vote

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

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

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

## Autres précisions sur le vote par procuration

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

Roy Gori, président et chef de la direction ou, à sa place, Donald R. Lindsay, 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 nommez pas de fondé de pouvoir différent lorsque vous remplissez votre formulaire, vous autorisez M. Gori ou M. Lindsay à agir comme votre fondé de pouvoir à l'assemblée selon vos instructions.

### À propos de la confidentialité et des résultats du vote

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

Après l'assemblée, les résultats du vote seront affichés à l'adresse [manuvie.com](http://manuvie.com), sur SEDAR ([www.sedar.com](http://www.sedar.com)) et sur EDGAR ([sec.gov/edgar](http://sec.gov/edgar)).

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. Lindsay voteront :

- POUR l'élection de chacun des administrateurs mis en candidature dans la présente circulaire
- POUR la nomination d'Ernst & Young s.r.l./S.E.N.C.R.L. en tant qu'auditeurs
- POUR le vote consultatif sur notre approche en matière de rémunération des membres de la haute direction

**Vous pouvez aussi nommer une autre personne comme fondé de pouvoir : il n'est pas nécessaire qu'elle soit un actionnaire de Manuvie. Pour ce faire, inscrivez son nom en caractères d'imprimerie dans l'espace en blanc prévu à cet effet dans le formulaire de procuration ou le formulaire d'instructions de vote, signez le formulaire et retournez-le dans l'enveloppe fournie, mais ne remplissez pas les instructions de vote puisque votre fondé de pouvoir votera pendant l'assemblée (consultez le formulaire pour connaître la date limite pour le soumettre et prévoyez suffisamment de temps pour la livraison de l'enveloppe) ou rendez-vous sur le site Web précisé dans le formulaire d'instructions de vote et suivez les instructions. Dès que votre intermédiaire reçoit vos instructions, votre fondé de pouvoir doit assister à l'assemblée en personne (veuillez faire en sorte que votre fondé de pouvoir apporte une carte d'identité à photo à l'assemblée) ou doit obtenir un numéro de contrôle pour assister à l'assemblée en ligne en communiquant avec Trust TSX au plus tard à 17 h (heure de l'Est) le 9 mai 2023. Il peut le faire de deux manières :**

- en composant le 1-866-751-6315 (en Amérique du Nord) ou le 647-252-9650 (à l'extérieur de l'Amérique du Nord); ou
- en allant en ligne au [www.tsxtrust.com/control-number-request](http://www.tsxtrust.com/control-number-request).

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

### Des questions?

Appelez l'agent des transferts de votre région si vous avez des questions ou désirez obtenir un nouveau formulaire de procuration (se reporter à la page 6 pour obtenir des précisions).

# Points examinés à l'assemblée

L'assemblée portera sur quatre points.

## 1. États financiers (manuvie.com)

Nos états financiers consolidés 2022 et les rapports des auditeurs s'y rapportant seront présentés à l'assemblée. Vous pouvez en trouver une copie dans notre rapport annuel 2022 disponible à l'adresse manuvie.com.

## 2. Élection des administrateurs (se reporter à la page 16)

Vous élirez 12 administrateurs qui siègeront à notre conseil jusqu'à la fin de l'assemblée annuelle des actionnaires de l'année prochaine ou jusqu'à leur démission, selon le plus rapproché de ces événements. Tous les administrateurs mis en candidature ont été élus à notre assemblée de 2022. Les profils des administrateurs mis en candidature sont présentés à partir de la page 16. 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 recommande au conseil de les nommer de nouveau en tant qu'auditeurs pour l'exercice 2023 pour un mandat se terminant à la fin de notre prochaine assemblée annuelle. Nous avons l'intention de lancer un processus d'appel d'offres pour les missions d'audit en 2024 à la suite de l'adoption de la norme IFRS 17 (Contrats d'assurance) (norme IFRS 17) et de la fin du premier cycle d'audit annuel. Étant donné la complexité associée à la norme IFRS 17, le comité d'audit juge qu'il ne serait pas prudent d'entreprendre un processus d'appel d'offres avant la fin du premier cycle d'audit annuel.

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 d'audit effectue également un examen formel des auditeurs externes tous les ans et un examen plus exhaustif tous les cinq ans. Le prochain examen exhaustif est prévu en 2024.

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)	2022	2021
<b>Services d'audit</b>		
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	<b>44,5 \$</b>	31,7 \$
<b>Services liés à l'audit</b>		
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	<b>3,6 \$</b>	3,1 \$
<b>Services fiscaux</b>		
Comprennent la conformité fiscale, la planification fiscale et les services-conseils en matière de fiscalité	<b>0,1 \$</b>	0,6 \$
<b>Autres services</b>		
Comprennent d'autres services consultatifs	<b>0,2 \$</b>	0,2 \$
<b>Total</b>	<b>48,4 \$</b>	35,6 \$

Note : Le total des honoraires ci-dessus exclut des honoraires de 10,5 millions de dollars en 2022 et de 9,7 millions de dollars en 2021 relativement aux services professionnels fournis par Ernst & Young s.r.l./S.E.N.C.R.L. à certains fonds d'investissement gérés par des filiales de Manuvie. Pour certains fonds, ces honoraires sont payés directement par les fonds. Pour d'autres fonds, en plus de devoir assumer d'autres coûts d'acquisition, les filiales doivent payer les honoraires de l'auditeur liés à des services professionnels en contrepartie de frais d'administration fixes. Les honoraires d'audit pour 2022 indiqués ci-dessus comprennent également des honoraires uniques de 10,9 millions de dollars pour les projets spéciaux liés à la mise en œuvre de la norme IFRS 17 et de la norme IFRS 9, Instruments financiers.

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

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

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

## 4. Se prononcer sur la rémunération des membres de la haute direction

(se reporter à la page 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 2023 des porteurs d'actions ordinaires de la Société Financière Manuvie.*

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

Nous examinons notre programme de rémunération des membres de la haute direction et l'incidence qu'il a eue sur la rémunération des membres de la haute direction pour 2022 en détail à partir de la page 45. Ces renseignements ont été approuvés par le conseil sur la recommandation du comité de rémunération et de dotation en personnel cadre.

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

L'an dernier, les actionnaires ont voté à 91,71 % en faveur de notre approche en matière de rémunération des membres de la haute direction. Si un nombre important d'actionnaires s'opposent à la résolution, le conseil communiquera avec ses actionnaires (particulièrement avec ceux qui ont voté contre la

## 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 2022 a compris une évaluation de l'associé responsable de la mission et son équipe, leur indépendance et leur objectivité ainsi que la qualité de la communication et des travaux d'audit exécutés. En 2022, l'associé principal a terminé son mandat et un nouvel associé principal a été nommé.

Nous avons l'intention de lancer un processus d'appel d'offres pour les missions d'audit en 2024, dès que l'adoption de la norme IFRS 17 est réalisée et le premier cycle d'audit annuel est complété.



résolution) pour comprendre leurs préoccupations et continuera d'examiner notre approche en matière de rémunération des membres de la haute direction à la lumière de ces préoccupations.

Nous encourageons les actionnaires susceptibles de voter contre la résolution à communiquer avec le conseil pour discuter de leurs questions ou préoccupations particulières (se reporter à la page 129 pour obtenir des précisions sur la manière de communiquer avec le conseil et la page 139 pour obtenir des précisions sur les activités auxquelles prennent part nos actionnaires).

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

### *Propositions des actionnaires*

Les propositions des actionnaires ou les mises en candidature dans le cadre de notre politique d'accès aux procurations pour notre assemblée annuelle de 2024 doivent nous parvenir d'ici 17 h (heure de l'Est) le 15 décembre 2023 afin que nous puissions les inclure dans notre circulaire de sollicitation de procurations de l'année prochaine. Les propositions des actionnaires doivent être faites par écrit et respecter les exigences de la *Loi sur les sociétés d'assurances* (Canada), que vous pouvez consulter en ligne à l'adresse <https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/i-11.8/index.html>. Se reporter à la page 140 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](mailto: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, 12 administrateurs ont été mis en candidature aux fins d'élection au conseil pour un mandat de un an. Ils ont tous été élus à notre assemblée de 2022. John Cassaday a pris sa retraite et a quitté le conseil le 15 février 2023 peu avant la fin de son mandat de président du conseil d'une durée de 5 ans. Joseph Caron arrive également à la fin de son mandat d'administrateur d'une durée de 12 ans et ne se représentera pas pour être réélu.

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 dans le contexte d'une société cotée en bourse complexe.

## Taille appropriée

# 12

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, et tous les membres des comités du conseil sont indépendants

## Qualifications et compétences en matière financière

# Tous

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

## Âge

# 63 ans

correspond à l'âge moyen des administrateurs mis en candidature

## Diversité

# 7

des administrateurs indépendants mis en candidature (**64 %**) sont des femmes

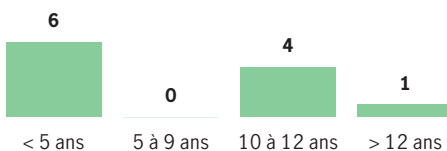
# 3

des administrateurs indépendants mis en candidature (**27 %**) se sont identifiés comme membres d'une minorité visible, au sens de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (Canada).

## Durée du mandat équilibrée

# 6,4

ans est la durée moyenne du mandat des administrateurs indépendants mis en candidature



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

## Où trouver

Faits saillants à propos du conseil 17  
Profils des administrateurs 20

Rapports des comités du conseil 2022 32  
Mode de rémunération de nos administrateurs 39

# Faits saillants à propos du conseil

## Diversité

Notre conseil reconnaît l'importance de la diversité et s'engage à promouvoir la diversité à tous les niveaux de l'organisation. Le conseil fait la promotion de la diversité depuis longtemps et est convaincu que le fait d'avoir des administrateurs hautement qualifiés issus de la diversité permet d'avoir des perspectives et des expériences différentes lors des réunions du conseil, favorisant des discussions et des débats sains ainsi qu'une prise de décisions plus efficace. Se reporter à la page 144 pour obtenir plus de renseignements sur la diversité.

7 des administrateurs indépendants mis en candidature (64 %) sont des femmes

3 des administrateurs indépendants mis en candidature (27 %) se sont identifiés comme membres d'une minorité visible, au sens de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (Canada)

## Surveillance

Notre conseil a continué d'exercer une surveillance efficace et de fournir des conseils à la direction pendant l'année écoulée et a maintenu une vision claire des domaines d'intérêt importants par des interactions périodiques, y compris ce qui suit :

- réunions du conseil et des comités, réunions avec la direction, mises à jour écrites et communications de nature informelle et appels de mise à jour mensuels pendant les mois au cours desquels il n'y avait pas eu de réunion régulière;
- élargissement de l'utilisation de groupes de concertation pour le conseil afin de pouvoir approfondir des sujets clés;
- mise à profit de la technologie pour maintenir les interactions entre les membres et avec la direction pendant les séances du conseil, et sollicitation continue de commentaires des administrateurs pour confirmer que tous les administrateurs ont pu s'exprimer;
- maintien de l'accent sur la planification de la relève au conseil par la mise en œuvre d'un processus de relève global pour le poste de président du conseil afin d'assurer une transition ordonnée, ce qui a abouti à la nomination de Don Lindsay au poste de président du conseil le 15 février 2023;
- examen de la composition des comités compte tenu du processus de relève visant le président du conseil, mise en œuvre de changements afin de tenir compte de l'évolution des circonstances tout en continuant d'exercer une surveillance efficace;

1 Au sens de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (Canada)

- 2012**  
 Une politique en matière de diversité est adoptée, établissant les caractéristiques de diversité devant être prises en compte au moment de l'identification d'éventuels candidats au conseil
- 2013**  
 Les femmes représentent pour la première fois plus de 30 % des administrateurs indépendants
- 2022**  
 La parité hommes-femmes est atteinte  
 Un engagement est pris pour que le pourcentage d'administrateurs indépendants qui sont des femmes s'établisse à au moins 40 % (sous réserve de fluctuations pendant les périodes de transition)
- 2023**  
 La politique en matière de diversité au sein du conseil a été étendue :
  - afin de maintenir un équilibre des genres approprié, au plus 60 % des administrateurs indépendants seront d'un genre donné (sous réserve de fluctuations pendant les périodes de transition)
  - afin de renforcer l'engagement pris par le conseil en matière de diversité au-delà du genre, exigeant des agences de recrutement qu'ils présentent des listes diverses et équilibrées de candidats au poste d'administrateur, y compris des candidats issus de groupes sous-représentés
 27 % des administrateurs indépendants se sont identifiés comme membres d'une minorité visible<sup>1</sup>
- 2008**  
 Gail Cook-Bennett est la première femme à présider le conseil de Manuvie

- élaboration d'un calendrier de réunions hybrides, avec des réunions en personne et en ligne, pour établir un équilibre entre l'importance des interactions en personne et la souplesse des réunions virtuelles compte tenu de la portée mondiale du conseil afin de garantir une participation optimale de la part de tous les administrateurs et de faciliter le recrutement d'administrateurs de talent provenant du monde entier.

## À propos du vote majoritaire

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

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

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

## Présence aux réunions en 2022

Le tableau qui suit présente le nombre de réunions du conseil et des comités tenues en 2022 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.

	Nombre de réunions	Présence globale aux réunions
Conseil	8	100 %
Comité d'audit	5	100 %
Comité de gouvernance et des candidatures	5	98 %
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 26,98 \$, soit le cours de clôture de nos actions ordinaires à la TSX le 28 février 2023.

En 2022, nos administrateurs indépendants devaient obtenir au moins 50 % de la rémunération forfaitaire annuelle en titres de capitaux propres. Ce montant est passé à 127 500 \$ US (soit environ 55 %) le 1<sup>er</sup> janvier 2023. L'exigence en matière d'actionnariat correspond à 6 fois la tranche de capitaux propres obligatoire de la rémunération forfaitaire annuelle.

Nous exigeons que chaque administrateur, exception faite de M. Gori, ait la propriété d'actions ordinaires, d'actions privilégiées et/ou d'UAD d'une valeur marchande totale correspondant à au moins six fois la tranche de capitaux propres obligatoire de leur rémunération forfaitaire annuelle. M. Gori est visé par des exigences en matière d'actionnariat distinctes en tant que président et chef de la direction, qu'il respecte (se reporter à la page 120).

En 2022, la tranche de capitaux propres obligatoire de la rémunération forfaitaire annuelle à titre de membre du conseil était de 102 500 \$ US. Le comité de gouvernance et des candidatures a fait appel à un consultant indépendant pour qu'il examine de nouveau la rémunération des administrateurs en 2022 et a recommandé au conseil d'approuver une augmentation de 12 % de la rémunération des administrateurs afin d'en assurer l'harmonisation avec des sociétés de complexité semblable, augmentation qui devrait être reçue en totalité sous forme de titres de capitaux propres, et d'augmenter la tranche de titres de capitaux propres obligatoire de la rémunération forfaitaire pour atteindre 127 500 \$ (environ 55 % de la rémunération forfaitaire à titre de membre du conseil). Ce changement est entré en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2023.

Les administrateurs disposent de six ans après le début de leur mandat au conseil pour se conformer aux exigences en matière d'actionnariat. L'exigence minimale en matière d'actionnariat selon le nouveau modèle en date du 28 février 2023 s'établissait à 1 041 089 \$ (soit 765 000 \$ US, selon un taux de change de 1,00 \$ US = 1,3609 \$). Les fluctuations des taux de change entraîneront des écarts dans l'exigence minimale en matière d'actionnariat.

# Profils des administrateurs



## Donald R. Lindsay (président du conseil)

Vancouver (Colombie-Britannique) Canada/64 ans/Indépendant

### Principales compétences et expérience

- Finance/comptabilité
- Gestion du risque
- Gestion du talent/rémunération des membres de la haute direction
- Technologie/exploitation
- Expérience en Asie
- Administrateur de société ouverte/dirigeant

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 présider le conseil et à présider le comité de gouvernance et des candidatures. M. Lindsay a également une grande expérience en matière de facteurs ESG qui sera précieuse alors que Manuvie cherche à mettre en oeuvre son programme axé sur les effets et à favoriser un impact social et environnemental durable par l'intermédiaire de notre entreprise et de nos interactions avec les clients, les collectivités et les environnements dans lesquels nous exerçons nos activités.

M. Lindsay a été nommé au poste de président du conseil le 15 février 2023.

M. Lindsay a été président et chef de la direction de Teck Resources Limited, la plus grande société diversifiée du secteur des mines, de la métallurgie et de la métallurgie au Canada, poste qu'il occupait depuis 2005 et dans le cadre duquel il a dirigé Teck de manière à ce qu'elle obtienne des notes supérieures de la part d'agences de notation des facteurs ESG comme S&P Global, MSCI et ISS ESG. Il a également travaillé près de deux décennies au sein de Marchés mondiaux CIBC inc. où il a occupé les postes de chef des placements et des services bancaires aux entreprises ainsi que celui de chef de la région Asie-Pacifique avant d'occuper le poste de président.

M. Lindsay siège actuellement au conseil d'administration de la fondation du BC Children's Hospital Foundation, d'Alpine Canada et de la York House School. Il est gouverneur honoraire du Musée royal de l'Ontario. Il a présidé le International Council on Mining and Metals, le Board of Governors for Mining and Metals au Forum économique mondial et vient de terminer son mandat de trois ans à titre de président du Conseil canadien des affaires.

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 et a obtenu un doctorat honorifique en droit de l'Université de Windsor et un doctorat honorifique en technologie du Institute of Technology de la Colombie-Britannique.

### Présence aux réunions de 2022

<b>Conseil</b>	8 de 8	100 %
<b>Comités du conseil</b>		
• Rémunération et dotation en personnel cadre (président)	5 de 5	100 %
• Gestion des risques	5 de 5	100 %

Le 15 février 2023, Don Lindsay est devenu membre du comité de gouvernance et des candidatures et en assume la présidence; il a démissionné à titre de membre du comité de gestion des risques et du comité de rémunération et de dotation en personnel cadre.

### Actionnariat (au 28 février 2023<sup>1</sup> et au 28 février 2022)

Année	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale	Valeur totale
					en tant que multiple de la ligne directrice en matière d'actionnariat
2023	20 000	108 672	128 672	3 471 571 \$	3,3x
2022	20 000	96 046	116 046	2 980 061 \$	3,8x
Variation	0	12 626	12 626		

1 En date du 15 mars 2023, M. Lindsay a augmenté ses avoirs personnels en actions ordinaires de SFM pour atteindre 120 000 actions, ce qui porte le total de ses avoirs en actions à 228 672. La valeur totale de ses avoirs, fondée sur le prix de clôture de nos actions ordinaires à la TSX le 28 février 2023, était de 6 169 570 \$.

Depuis les changements apportés à la rémunération des administrateurs qui sont entrés en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2023, l'exigence en matière d'actionnariat a été portée à 1 041 089 \$ (765 000 \$ US). La valeur totale en tant que multiple de la ligne directrice en matière d'actionnariat ci-dessus se rapporte à la ligne directrice qui est en vigueur pour chaque année respective.



Se reporter à la page 39 pour des précisions sur l'actionnariat



## Nicole S. Arnaboldi

Greenwich, Connecticut, États-Unis/64 ans/indépendante

### Principales compétences et expérience

- Finance/comptabilité
- Assurance/réassurance/gestion de placements
- Gestion du risque
- Gestion du talent/rémunération des membres de la haute direction
- Expérience en Asie
- Administratrice de société ouverte/dirigeante

La vaste expérience de M<sup>me</sup> Arnaboldi au sein d'une importante institution financière, plus particulièrement dans le domaine de la gestion des actifs, en fait une personne idéale pour siéger à notre conseil, à titre de membre du comité de gestion des risques et à titre de présidente du comité de rémunération et de dotation en personnel cadre.

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

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

M<sup>me</sup> Arnaboldi est titulaire d'un baccalauréat ès arts du Harvard College et d'un JD et d'une maîtrise en administration des affaires de l'Université Harvard.

Administratrice depuis  
juin 2020

Limite du mandat :  
2033

Votes *en faveur* en 2022 :  
99,24 %

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

- NextEra Energy, Inc.,  
2022 à ce jour

### Présence aux réunions de 2022

Conseil		8 de 8	100 %
<b>Comités du conseil</b>			
• Audit		5 de 5	100 %
• Gouvernance et candidatures		5 de 5	100 %

Le 15 février 2023, Nicole Arnaboldi est devenue membre du comité de rémunération et de dotation en personnel cadre et en assume la présidence, est devenue membre du comité de gestion des risques et a démissionné en tant que membre du comité de gouvernance et des candidatures et du comité d'audit.

### Actionnariat (au 28 février 2023 et au 28 février 2022)

Année	Actions ordinaires		Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale	Valeur totale en tant que multiple de la ligne directrice en matière d'actionnariat
	UAD				
2023	6 500	31 157	37 657	1 015 986 \$	0,98x
2022	6 500	18 478	24 978	641 435 \$	0,8x
Variation	0	12 679	12 679		

M<sup>me</sup> Arnaboldi s'est jointe au conseil le 9 juin 2020. Conformément aux exigences en matière d'actionnariat minimal à l'intention des administrateurs, elle est tenue de respecter cette exigence dans un délai de six ans après le début de son mandat au conseil. Depuis les changements apportés à la rémunération des administrateurs qui sont entrés en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2023, l'exigence en matière d'actionnariat a été portée à 1 041 089 \$ (765 000 \$ US). La valeur totale en tant que multiple de la ligne directrice en matière d'actionnariat ci-dessus se rapporte à la ligne directrice qui est en vigueur pour chaque année respective.



Se reporter à la page 39 pour des précisions sur l'actionnariat



## Guy L.T. Bainbridge

Édimbourg, Midlothian, Royaume-Uni/62 ans/Indépendant

### Principales compétences et expérience

- Finance/comptabilité
- Assurance/réassurance/gestion de placements
- Gestion du risque
- Expérience en Asie
- Administrateur de société ouverte/dirigeant

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

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

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

### Présence aux réunions de 2022

Conseil	8 de 8	100 %
<b>Comités du conseil</b>		
• Audit (président)	5 de 5	100 %
• Gouvernance et candidatures	4 de 5	80 %

### Actionnariat (au 28 février 2023 et au 28 février 2022)

Année	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale	Valeur totale en tant que multiple de la ligne directrice en matière d'actionnariat
2023	0	23 970	23 970	646 711 \$	0,6x
2022	0	16 105	16 105	413 576 \$	0,5x
Variation	0	7 865	7 865		

M. Bainbridge s'est joint au conseil le 7 août 2019. Conformément aux exigences en matière d'actionnariat à l'intention des administrateurs, il est tenu de respecter ces exigences dans un délai de six ans après le début de son mandat au conseil. Depuis les changements apportés à la rémunération des administrateurs qui sont entrés en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2023, l'exigence en matière d'actionnariat a été portée à 1 041 089 \$ (765 000 \$ US). La valeur totale en tant que multiple de la ligne directrice en matière d'actionnariat ci-dessus se rapporte à la ligne directrice qui est en vigueur pour chaque année respective.

Administrateur depuis août 2019

Limite du mandat : 2032

Votes en faveur en 2022 : 98,33 %

### Conseils de sociétés ouvertes

(cinq dernières années)

- Aucune



Se reporter à la page 39 pour des précisions sur l'actionnariat





## Susan F. Dabarno

Bracebridge (Ontario) Canada/70 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
- Administratrice de société ouverte/dirigeante
- Transformation numérique/ventes/marketing

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

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

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

M<sup>me</sup> Dabarno est Fellow des Comptables professionnels agréés (FCPA) et a obtenu un Brevet B à l'Université McGill.

### Présence aux réunions de 2022

Conseil	8 de 8	100 %
<b>Comités du conseil</b>		
• Rémunération et dotation en personnel cadre	5 de 5	100 %
• Gestion des risques	5 de 5	100 %

### Actionnariat (au 28 février 2023 et au 28 février 2022)

Année	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale	Valeur totale en tant que multiple de la ligne directrice en matière d'actionnariat
					2,1x
2023	45 250	33 952	79 202	2 136 870 \$	2,1x
2022	45 250	26 621	71 871	1 845 647 \$	2,4x
Variation	0	7 331	7 331		

Depuis les changements apportés à la rémunération des administrateurs qui sont entrés en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2023, l'exigence en matière d'actionnariat a été portée à 1 041 089 \$ (765 000 \$ US). La valeur totale en tant que multiple de la ligne directrice en matière d'actionnariat ci-dessus se rapporte à la ligne directrice qui est en vigueur pour chaque année respective.



Se reporter à la page 39 pour des précisions sur l'actionnariat

Administratrice depuis mars 2013

Limite du mandat : 2025

Votes *en faveur* en 2022 : 99,62 %

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

- Cenovus Energy Inc., 2017 à 2021



## Julie E. Dickson

Ottawa (Ontario) Canada/65 ans/Indépendante

### Principales compétences et expérience

- Finances/comptabilité
- Assurance/réassurance/gestion de placements
- Gestion du risque
- Relations avec le gouvernement/questions d'ordre public/réglementation
- Administratrice de société ouverte/dirigeante

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

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

M<sup>me</sup> 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.

### Présence aux réunions de 2022

Conseil	8 de 8	100 %
<b>Comités du conseil</b>		
• Rémunération et dotation en personnel cadre	5 de 5	100 %
• Gestion des risques	5 de 5	100 %

### Actionnariat (au 28 février 2022 et au 28 février 2022)

Année	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale	Valeur totale en tant que multiple de la ligne directrice en matière d'actionnariat
2023	0	44 420	44 420	1 198 452 \$	1,2x
2022	0	31 025	31 025	796 722 \$	1,0x
Variation	0	13 395	13 395		

Depuis les changements apportés à la rémunération des administrateurs qui sont entrés en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2023, l'exigence en matière d'actionnariat a été portée à 1 041 089 \$ (765 000 \$ US). La valeur totale en tant que multiple de la ligne directrice en matière d'actionnariat ci-dessus se rapporte à la ligne directrice qui est en vigueur pour chaque année respective.



Se reporter à la page 39 pour des précisions sur l'actionnariat

Administratrice depuis août 2019

Limite du mandat : 2032

Votes *en faveur* en 2022 : 99,58 %

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

- Aucune



## Roy Gori (Président et chef de la direction)

Toronto (Ontario) Canada/53 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
- Administrateur de société ouverte/dirigeant
- Transformation numérique/ventes/marketing

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

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

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

M. Gori est titulaire d'un baccalauréat en économie et en finance de l'Université de Nouvelle-Galles du Sud et d'une maîtrise en administration des affaires de l'Université de technologie, à Sydney. Il siège au conseil d'administration du Conseil canadien des affaires et est membre du Business Council des États-Unis, de la Geneva Association et du International Business Leaders' Advisory Council du maire de Shanghai. Australien de naissance, M. Gori a travaillé et vécu à Sydney, à Singapour, en Thaïlande et à Hong Kong, et est maintenant en poste à Toronto.

### Présence aux réunions de 2022

Conseil	8 de 8	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 120.

Administrateur depuis  
octobre 2017

Limite du mandat :  
applicable seulement aux  
administrateurs  
indépendants

Votes *en faveur* en 2022 :  
99,39 %

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

- Aucun



## Tsun-yan Hsieh

Singapour, Singapour/70 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
- Administrateur de société ouverte/dirigeant
- Transformation numérique/ventes/marketing

La vaste expérience de M. Hsieh en tant que gestionnaire de haute direction, consultant en gestion et professeur, ajoutée à sa perspective asiatique, le rend apte à siéger à notre conseil et en tant que membre du comité d'audit et du comité de gouvernance et des candidatures.

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

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

M. Hsieh exerce les fonctions d'administrateur des sociétés fermées suivantes : LinHart Group PTE Ltd. et Singapore Health Services Pte. Ltd. M. Hsieh occupe également 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.

### Présence aux réunions de 2022

<b>Conseil</b>	8 de 8	100 %
<b>Comités du conseil</b>		
• Audit	5 de 5	100 %
• Gouvernance et candidatures	5 de 5	100 %

### Actionnariat (au 28 février 2023 et au 28 février 2022)

Année	Actions ordinaires		Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale	Valeur totale en tant que multiple de la ligne directrice en matière d'actionnariat
	UAD	UAD			
2023	0	164 168	164 168	4 429 253 \$	4,3x
2022	0	144 311	144 311	3 705 906 \$	4,7x
Variation	0	19 856	19 856		

Depuis les changements apportés à la rémunération des administrateurs qui sont entrés en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2023, l'exigence en matière d'actionnariat a été portée à 1 041 089 \$ (765 000 \$ US). La valeur totale en tant que multiple de la ligne directrice en matière d'actionnariat ci-dessus se rapporte à la ligne directrice qui est en vigueur pour chaque année respective.

Administrateur depuis octobre 2011

Limite du mandat : 2024

Votes en faveur en 2022 : 98,83 %

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

- Singapore Airlines, 2012 à ce jour



Se reporter à la page 39 pour des précisions sur l'actionnariat



## Vanessa Kanu

Ottawa (Ontario)/45 ans/Indépendante

### Principales compétences et expérience

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

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

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

M<sup>me</sup> Kanu siège actuellement au conseil de la Fondation de l'Hôpital d'Ottawa.

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

### Présence aux réunions de 2022

Conseil	6 de 6	100 %
<b>Comités du conseil</b>		
• Audit	4 de 4	100 %
• Gouvernance et candidatures	4 de 4	100 %

### Actionnariat (au 28 février 2023 et au 28 février 2022)

Année	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale	Valeur totale en tant que multiple de la ligne directrice en matière d'actionnariat
					0,1x
2023	0	4 988	4 988	134 576 \$	0,1x
2022	0	0	0	0 \$	s.o.
Variation	0	4 988	4 988		

M<sup>me</sup> Kanu s'est jointe au conseil le 28 février 2022. Conformément aux exigences en matière d'actionnariat, elle est tenue de respecter ces exigences dans un délai de six ans après le début de son mandat au conseil. Depuis les changements apportés à la rémunération des administrateurs qui sont entrés en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2023, l'exigence en matière d'actionnariat a été portée à 1 041 089 \$ (765 000 \$ US). La valeur totale en tant que multiple de la ligne directrice en matière d'actionnariat ci-dessus se rapporte à la ligne directrice qui est en vigueur pour chaque année respective.



Se reporter à la page 39 pour des précisions sur l'actionnariat

Administratrice depuis février 2022

Limite du mandat : 2034

Votes en faveur en 2022 : 98,85 %

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

- Aucun



## C. James Prieur

Chicago, Illinois, États-Unis/71 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
- Administrateur de société ouverte/dirigeant

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

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

Il 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 2022 : 99,60 %

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

- Ambac Financial Group, Inc., 2016 à 2023

### Présence aux réunions de 2022

Conseil	8 de 8	100 %
<b>Comités du conseil</b>		
• Rémunération et dotation en personnel cadre	5 de 5	100 %
• Gestion des risques (président)	5 de 5	100 %

### Actionnariat (au 28 février 2023 et au 28 février 2022)

Année	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale	Valeur totale en tant que multiple de la ligne directrice en matière d'actionnariat
					9 432 316 \$
2023	200 000	149 604	349 604	9 432 316 \$	9,1x
2022	145 000	128 387	273 387	7 020 578 \$	9,0x
Variation	55 000	21 217	76 217		

Depuis les changements apportés à la rémunération des administrateurs qui sont entrés en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2023, l'exigence en matière d'actionnariat a été portée à 1 041 089 \$ (765 000 \$ US). La valeur totale en tant que multiple de la ligne directrice en matière d'actionnariat ci-dessus se rapporte à la ligne directrice qui est en vigueur pour chaque année respective.



Se reporter à la page 39 pour des précisions sur l'actionnariat



## Andrea S. Rosen

Toronto (Ontario) Canada/68 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
- Administratrice de société ouverte/dirigeante

L'expérience de M<sup>me</sup> 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 et en tant que membre du comité d'audit et 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<sup>me</sup> 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<sup>me</sup> 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 2022

<b>Conseil</b>	8 de 8	100 %
<b>Comités du conseil</b>		
• Audit	5 de 5	100 %
• Gouvernance et candidatures (présidente)	5 de 5	100 %

Le 15 février 2023, Andrea Rosen a démissionné à titre de présidente du comité de gouvernance et des candidatures.

### Actionnariat (au 28 février 2023 et au 28 février 2022)

Année	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale	Valeur totale en tant que multiple de la ligne directrice en matière d'actionnariat
2023	11 500	169 932	181 432	4 895 035 \$	4,7x
2022	11 500	147 618	159 118	4 086 150 \$	5,2x
Variation	0	22 313	22 313		

Depuis les changements apportés à la rémunération des administrateurs qui sont entrés en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2023, l'exigence en matière d'actionnariat a été portée à 1 041 089 \$ (765 000 \$ US). La valeur totale en tant que multiple de la ligne directrice en matière d'actionnariat ci-dessus se rapporte à la ligne directrice qui est en vigueur pour chaque année respective.



Se reporter à la page 39 pour des précisions sur l'actionnariat

Administratrice depuis août 2011

Limite du mandat : 2024

Votes en faveur en 2022 : 98,49 %

**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



## May Tan

Hong Kong/67 ans/Indépendante

### Principales compétences et expérience

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

La vaste expérience de M<sup>me</sup> Tan dans des postes de direction liés aux services financiers ainsi que sa connaissance approfondie du secteur en Asie la rendent apte à siéger à notre conseil et en tant que membre du comité de gouvernance et des candidatures et du comité d'audit.

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

M<sup>me</sup> Tan siège au conseil des sociétés non cotées en bourse suivantes : Anticimex New TopHolding AB, MSIG Insurance (Hong Kong) Limited, Shanghai Guardian Limited et 701 Limited. M<sup>me</sup> Tan siège également au conseil de la Asian Corporate Governance Association.

M<sup>me</sup> Tan est titulaire d'un B.A. en économie et en comptabilité de l'Université de Sheffield.

### Présence aux réunions de 2022

Conseil		8 de 8	100 %
<b>Comités du conseil</b>			
• Rémunération et dotation en personnel cadre		5 de 5	100 %
• Gestion des risques		5 de 5	100 %

Le 15 février 2023, May Tan est devenue membre du comité de gouvernance et des candidatures ainsi que du comité d'audit et a démissionné du comité de rémunération et de dotation en personnel cadre.

### Actionnariat (au 28 février 2023 et au 28 février 2022)

Année	Actions ordinaires		Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale	Valeur totale en tant que multiple de la ligne directrice en matière d'actionnariat
	UAD	UAD			
2023	0	6 287	6 287	169 623 \$	0,2x
2022	0	449	449	11 530 \$	0,0x
Variation	0	5 838	5 838		

M<sup>me</sup> Tan s'est jointe au conseil le 1<sup>er</sup> décembre 2021. Conformément aux exigences en matière d'actionnariat, elle est tenue de respecter ces exigences dans un délai de six ans après le début de son mandat au conseil. Depuis les changements apportés à la rémunération des administrateurs qui sont entrés en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2023, l'exigence en matière d'actionnariat a été portée à 1 041 089 \$ (765 000 \$ US). La valeur totale en tant que multiple de la ligne directrice en matière d'actionnariat ci-dessus se rapporte à la ligne directrice qui est en vigueur pour chaque année respective.

Administratrice depuis décembre 2021

Limite du mandat : 2034

Votes en faveur en 2022 : 99,74 %

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

- CLP Holdings Limited 2018 à ce jour
- JP Morgan China Growth & Income PLC 2021 à ce jour
- Link Management Limited/Link REIT 2013 à 2022



Se reporter à la page 39 pour des précisions sur l'actionnariat





## Leigh E. Turner

Toronto (Ontario) Canada/51 ans/indépendante

### Principales compétences et expérience

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

La vaste expérience de M<sup>me</sup> Turner dans des postes de direction du secteur de la technologie et ses connaissances en direction qui fait appel aux équipes, aux procédés et à la technologie pour orienter la transformation organisationnelle en font une personne idéale pour siéger à notre conseil et pour agir à titre de membre du comité de gestion des risques et du comité de rémunération et de dotation en personnel cadre.

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

M<sup>me</sup> Turner est titulaire d'un baccalauréat ès arts de l'Université de Western Ontario.

Administratrice depuis novembre 2020

Limite du mandat : 2033

Votes *en faveur* en 2022 : 99,32 %

### Présence aux réunions de 2022

Conseil	8 de 8	100 %
<b>Comités du conseil</b>		
• Rémunération et dotation en personnel cadre	5 de 5	100 %
• Gestion des risques	5 de 5	100 %

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

- Ceridian HCM Holding Inc., 2022 à ce jour

### Actionnariat (au 28 février 2023 et au 28 février 2022)

Année	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale	Valeur totale en tant que multiple de la ligne directrice en matière d'actionnariat
2023	0	12 279	12 279	331 287 \$	0,3x
2022	0	6 117	6 117	157 085 \$	0,2x
Variation	0	6 161	6 161		

M<sup>me</sup> Turner s'est jointe au conseil le 10 novembre 2020. Conformément aux exigences en matière d'actionnariat minimal à l'intention des administrateurs, elle est tenue de respecter cette exigence dans un délai de six ans après le début de son mandat au conseil. Depuis les changements apportés à la rémunération des administrateurs qui sont entrés en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2023, l'exigence en matière d'actionnariat a été portée à 1 041 089 \$ (765 000 \$ US). La valeur totale en tant que multiple de la ligne directrice en matière d'actionnariat ci-dessus se rapporte à la ligne directrice qui est en vigueur pour chaque année respective.



Se reporter à la page 39 pour des précisions sur l'actionnariat

# Rapports des comités du conseil 2022

## Comité de gouvernance et des candidatures

### Composition en date du 31 décembre 2022\* :

Andrea S. Rosen (présidente)  
Nicole S. Arnaboldi  
Guy L.T. Bainbridge  
Joseph P. Caron  
John M. Cassaday  
Tsun-yan Hsieh  
Vanessa Kanu

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

Le comité s'est réuni cinq fois en 2022. 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.

\* Le 15 février 2023, Don Lindsay est devenu membre du comité, puis président du comité. May Tan est devenue membre du comité et Nicole Arnaboldi et John Cassaday ont démissionné à titre de membres du comité.

### Principales responsabilités Principales activités

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 et examiner la composition des comités

- Continué l'encadrement et attention particulière portée sur la relève au sein du conseil et la stratégie en matière de diversité.
- Collaboré avec un cabinet indépendant de recrutement d'administrateurs devant aider dans la recherche et le recrutement d'éventuels candidats en fonction de critères établis par le comité, y compris une liste de candidats issus de la diversité conformément aux exigences de la politique en matière de diversité du conseil.
- Maintenu et mis à jour régulièrement la liste évolutive de candidats potentiels à un poste d'administrateur.
- Effectué des recherches pour repérer de nouveaux candidats à un poste d'administrateur qui cadrent avec les besoins de la société et sa politique en matière de diversité et dirigé le processus de vérification.
- Examiné les caractéristiques, l'expérience et l'expertise nécessaires chez les administrateurs potentiels afin de répondre aux aspirations de Manuvie pour l'avenir.
- Pris en compte la diversité du conseil dans le contexte de la planification de la relève des administrateurs et examiné la politique en matière de diversité du conseil. Élargi la politique en matière de diversité au sein du conseil afin de prévoir l'équilibre des genres et de renforcer l'engagement du conseil en matière de diversité au-delà des genres.
- Examiné la participation au comité et recommandé la nomination d'un nouvel administrateur au comité.

Élaborer des politiques et des procédures efficaces en matière de gouvernance de l'entreprise, y compris la gouvernance des filiales et les enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG)

- Supervisé le cadre en matière de facteurs ESG de la société, y compris les enjeux liés aux changements climatiques. Le comité est informé régulièrement des sujets touchant le climat, y compris notre état d'avancement par rapport aux engagements énoncés dans le plan d'initiatives climatiques de Manuvie.
- Examiné des rapports sur la stratégie, les tendances, les risques et les possibilités en matière de facteurs ESG.
- Examiné les rapports sur les facteurs ESG, y compris le rapport sur le développement durable 2021 de la société et les indicateurs de rendement clés, et examiné la rétroaction des parties prenantes sur le rapport.
- Examiné les mises à jour de la stratégie en matière de durabilité de la société, y compris le programme axé sur les effets de la société et l'orientation et les axes principaux pour la société dans ce domaine.

Principales responsabilités	Principales activités
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 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.</li> <li>• Pris en compte tous les changements importants dans le statut des administrateurs et confirmé l'absence d'incidence défavorable.</li> <li>• Fait le suivi et reçu des rapports sur l'évolution de la gouvernance, en évaluant les pratiques actuelles par rapport aux pratiques exemplaires émergentes et aux autres exigences et en améliorant les pratiques, s'il y a lieu.</li> <li>• Examiné des rapports sur l'assemblée annuelle virtuelle des actionnaires de la société, laquelle doit permettre la participation des actionnaires dans un contexte de pandémie.</li> <li>• Examiné les rapports sur la gouvernance des filiales et le cadre de gouvernance des filiales de la société.</li> <li>• Examiné des rapports sur la rétroaction des actionnaires.</li> </ul>
<p>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</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mis en œuvre le processus d'évaluation pour le conseil, les comités et le président de chaque comité, y compris une évaluation par les pairs. Habituellement, le conseil lance également un examen du rendement et de l'efficacité du président du conseil dans le cadre de l'exécution de son mandat. En 2022, compte tenu de la transition planifiée du président du conseil, l'évaluation du président du conseil consistait en une analyse poussée des caractéristiques et des priorités que devrait avoir le prochain président du conseil afin de soutenir Manuvie dans la réalisation de ses objectifs stratégiques.</li> <li>• Examiné la politique en matière d'indépendance des administrateurs et recommandé des mises à jour au conseil aux fins d'approbation.</li> <li>• Examiné l'indépendance des administrateurs et recommandé sa confirmation par le conseil.</li> <li>• Évalué la relation du conseil avec la direction.</li> </ul>
<p>Encadrer le programme d'orientation et de formation des administrateurs</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Encadré le programme d'orientation des administrateurs afin de faciliter une intégration efficace des administrateurs de sorte qu'il y ait un encadrement efficace.</li> <li>• Encadré le calendrier de formation des administrateurs et amélioré le programme de formation des administrateurs en y ajoutant une exigence voulant que les membres du comité de gestion des risques et du comité de gouvernance et des candidatures suivent au moins un cours ou une formation à l'externe sur la cybersécurité et les facteurs ESG, respectivement, tous les deux ans.</li> </ul>
<p>Encadrer la rémunération des administrateurs</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Examiné de façon continue, avec l'aide d'un consultant indépendant, la rémunération des administrateurs, y compris un survol des pratiques exemplaires, des tendances dans le secteur et de l'analyse comparative.</li> <li>• Recommandé l'approbation d'une légère hausse de la rémunération forfaitaire annuelle, l'augmentation devant être reçue entièrement en titres de capitaux propres, pour 2023, aux fins d'une harmonisation avec le marché.</li> </ul>

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

Le comité a collaboré avec un consultant indépendant, Meridian Compensation Partners, afin qu'il examine en profondeur la rémunération des administrateurs. Les honoraires de Meridian étaient de l'ordre de 32 954 \$ en 2022 et de 23 303 \$ en 2021. À la suite de l'examen, le comité a recommandé, et le conseil a approuvé, une augmentation de 25 000 \$ US de la rémunération forfaitaire annuelle des administrateurs devant être reçue en totalité en titres de capitaux propres, afin de s'aligner sur le marché (se reporter à la page 39 pour plus de précisions).

## Comité d'audit

### Composition en date du 31 décembre 2022\* :

Guy L.T. Bainbridge  
(président)  
Nicole S. Arnaboldi  
Joseph P. Caron  
Tsun-yan Hsieh  
Vanessa Kanu  
Andrea S. Rosen

Le comité d'audit et le conseil ont déterminé que tous les membres du comité en 2022 sont indépendants, qu'ils possèdent des compétences financières et que Guy Bainbridge, Nicole Arnaboldi, Tsun-yan Hsieh, Vanessa Kanu et Andrea Rosen possèdent les compétences nécessaires pour être désignés comme experts financiers du comité d'audit aux termes de la *Sarbanes-Oxley Act of 2002*. Tous les membres respectent les normes d'indépendance additionnelles pour les membres des comités d'audit en vertu des lois et des règles boursières applicables aux États-Unis et au Canada. Le comité fait aussi office de comité de révision. Certains membres siègent à la fois au comité d'audit et au comité de gouvernance et des candidatures et le comité tient une réunion conjointe avec le comité de gestion des risques au moins une fois par année.

Le comité s'est réuni cinq fois en 2022 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.

\* Le 15 février 2023, May Tan est devenue membre du comité et Nicole Arnaboldi a démissionné en tant que membre du comité. Le comité d'audit et le conseil ont établi que M<sup>me</sup> Tan était indépendante, possédait des compétences financières et était admissible à titre d'expert financier du comité d'audit en vertu de la loi intitulée *Sarbanes-Oxley Act of 2002*, et qu'elle était également conforme aux normes d'indépendance supplémentaires applicables aux comités d'audit en vertu des lois américaines et canadiennes et des règles des bourses applicables.

### 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 notre programme d'audit interne, y compris l'efficacité de nos pratiques d'audit internes

### 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.
- Obtenu des mises à jour fréquentes relatives à la mise en œuvre de la norme IFRS 17 et examiné les enjeux y afférents.
- Examiné d'importants éléments d'audit et les éléments clés d'audit transmis par les auditeurs externes.

- Examiné le mandat de l'auditeur et la mission des auditeurs externes, y compris le lancement prévu d'un processus d'appel d'offres pour les missions d'audit externes dès l'adoption de la norme IFRS 17 et la fin du premier cycle d'audit annuel.
- Mené l'examen annuel d'Ernst & Young, dont le partenaire de mission et l'équipe d'audit, leur indépendance, leur objectivité et la qualité de leur travail d'audit effectué et recommandé le renouvellement de leur mandat à titre d'auditeurs au conseil aux fins d'approbation.
- Examiné et approuvé ou préalablement approuvé la politique en matière d'indépendance des auditeurs, la portée du plan d'audit annuel et tous les services et honoraires liés, les services d'audit et les services non liés à l'audit récurrents pour l'année suivante, les services d'audit et les services non liés à l'audit proposés au cours de l'exercice en dehors des catégories préalablement approuvées.

- Encadré la conformité aux lois et règlements applicables, y compris le programme de lutte contre le blanchiment d'argent et le financement d'activités terroristes.
- Examiné des rapports et obtenu des mises à jour fréquentes sur les litiges et les nouveautés en matière législative et réglementaire.

- Encadré le programme d'audit interne, y compris le budget, la structure, les compétences, les ressources, l'indépendance, les compétences et le plan d'audit annuel axé sur les risques des services d'audit interne.
- Examiné et approuvé le plan d'audit interne et examiné les rapports périodiques sur les activités d'audit interne et les résultats d'audit.

Principales responsabilités	Principales activités
Superviser nos fonctions des finances, d'actuariat, d'audit interne et de conformité générale	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 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.</li> <li>• Examiné le rapport annuel du pair examinateur actuariel indépendant.</li> <li>• Examiné les rapports sur les enjeux liés au capital, y compris la situation du capital, les initiatives, les cibles et les ratios liés au capital de la société.</li> <li>• Examiné les rapports sur les enjeux liés à la trésorerie, y compris les recommandations relatives aux dividendes, les plans de financement, la position de liquidité et les ratios.</li> <li>• 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.</li> </ul>
Élaborer nos normes et politiques en matière d'éthique se rapportant à la gestion des conflits d'intérêts et à la protection des renseignements confidentiels et assurer le suivi des plaintes des clients	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 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.</li> <li>• Examiné les rapports sur la conformité au Code et les activités relatives au Centre d'éthique.</li> <li>• Encadré la procédure de traitement des plaintes.</li> </ul>
Superviser les arrangements avec des parties liées et des opérations susceptibles d'avoir une incidence importante sur notre stabilité ou notre solvabilité	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Encadré les opérations avec des parties liées, soit un groupe qui comprend des administrateurs et des cadres dirigeants, au sens de la <i>Loi sur les sociétés d'assurances</i> (Canada), y compris par l'entremise d'une politique sur les opérations avec des parties liées avec l'approbation du comité, qui établit des procédures visant la divulgation et l'examen des opérations avec des parties liées et qui s'applique à une vaste gamme d'opérations avec des parties liées, allant de la prestation de produits et services à des parties liées jusqu'à l'achat d'actifs ou de services auprès de parties liées.</li> <li>• Examiné les rapports sur les procédures concernant les parties liées et l'efficacité des procédures décelant les opérations importantes entre parties liées et s'assurer que les opérations avec une partie liée respectent toutes les exigences.</li> </ul>

Le comité se réunit en l'absence de la direction à chaque réunion. Le comité s'est également réuni en privé avec Ernst & Young, le pair examinateur actuariel indépendant, le chef des finances, le chef de la gestion des risques, l'actuaire en chef, l'auditeur en chef et le chef de la conformité de l'entreprise tout au long de l'année.

## Comité de rémunération et de dotation en personnel cadre

### Composition en date du 31 décembre 2022\* :

Donald R. Lindsay (président)

Susan F. Dabarno

Julie E. Dickson

C. James Prieur

May Tan

Leagh E. Turner

Tous les membres du comité de rémunération et de dotation en personnel cadre en 2022 sont indépendants et respectent les normes d'indépendance additionnelles énoncées dans notre politique en matière d'indépendance des administrateurs conformément aux règles applicables des bourses. La majorité des membres possèdent de l'expérience en finances, en gestion des talents et rémunération des membres de la haute direction et en gestion des risques. Certains membres siègent à la fois au comité de rémunération et de dotation en personnel cadre et le comité de gestion des risques.

Le comité s'est réuni cinq fois en 2022. 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.

\* Le 15 février 2023, Nicole Arnaboldi est devenue membre et présidente du comité et Don Lindsay et May Tan ont démissionné en tant que membres du comité. M<sup>me</sup> Arnaboldi est conforme aux normes d'indépendance supplémentaires énoncées dans notre politique en matière d'indépendance des administrateurs conformément aux règles des bourses applicables.

### Principales responsabilités Principales activités

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

- Examiné le programme de rémunération de 2022 et recommandé le programme de rémunération de 2023 aux fins d'approbation par le conseil.
- Fait le suivi sur la mobilisation des employés, dont les résultats du sondage mondial sur l'engagement des employés.
- Examiné les programmes de rémunération, y compris le salaire de base, les primes d'encouragement et les régimes de retraite et d'avantages sociaux et formulé des recommandations à cet égard au conseil.
- Obtenue de fréquentes mises à jour sur la réponse apportée à la pandémie par la société en ce qui concerne la santé et le bien-être des employés.
- Examiné les rapports sur la gestion des talents et la diversité.
- Examiné les mises à jour à la politique mondiale en matière de rémunération et les rapports sur les régimes de rémunération.
- Encadré l'examen de la rémunération des employés qui ont une forte incidence sur notre exposition au risque.

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

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

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

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

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

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

Principales responsabilités	Principales activités
Superviser les régimes de rémunération et s'assurer de l'alignement du programme de rémunération avec les politiques et pratiques de gestion des risques et la stratégie d'entreprise	<ul style="list-style-type: none"> <li>Examiné les rapports du consultant indépendant sur des enjeux liés à la rémunération.</li> <li>Examiné le rendement et l'indépendance du consultant indépendant.</li> <li>Examiné les rapports sur l'alignement des programmes de rémunération sur des principes de gestion des risques judicieux et sur la tolérance en matière de risques établie.</li> <li>Examiné les rapports sur la rémunération pour les employés qui ont une forte incidence sur notre exposition au risque.</li> </ul>
Superviser la gouvernance des régimes de retraite à l'intention des employés	<ul style="list-style-type: none"> <li>Encadré les régimes de retraite à l'échelle mondiale et les programmes d'avantages sociaux à l'échelle mondiale de la société.</li> </ul>

Le comité se réunit en l'absence de la direction à chaque réunion. Le comité collabore également avec une société d'experts-conseils pour recevoir des conseils indépendants en matière de rémunération et a retenu les services de Korn Ferry Hay Group, Inc. (Korn Ferry) en tant que consultant indépendant depuis novembre 2019. Le président du comité approuve toutes les tâches réalisées par le consultant indépendant. Le comité s'est réuni en privé avec Korn Ferry tout au long de l'année. Se reporter à la page 115 pour de plus amples renseignements sur le consultant indépendant.

## Comité de gestion des risques

### Composition en date du 31 décembre 2022\* :

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

Tous les membres du comité de gestion des risques sont indépendants et la majorité des membres possèdent des connaissances en gestion des risques et dans les domaines de risque pertinents. Certains membres siègent à la fois au comité de gestion des risques et au comité de rémunération et de dotation en personnel cadre et le comité tient une réunion conjointe avec le comité d'audit au moins une fois par année.

Le comité s'est réuni cinq fois en 2022 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.

\* Le 15 février 2023, Nicole Arnaboldi est devenue membre du comité et May Tan et Don Lindsay ont démissionné du comité.

Principales responsabilités	Principales activités
Identifier et évaluer nos principaux risques et superviser les programmes, procédures et contrôles en place pour les gérer	<ul style="list-style-type: none"> <li>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.</li> <li>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.</li> <li>Examiné les rapports sur les cibles et les ratios de capitaux.</li> <li>Examiné le programme de gestion des risques liés aux services d'information de la société, y compris des rapports à chaque réunion sur les risques liés à la cybersécurité, l'atténuation et l'adaptation, et participé à des discussions sur l'efficacité du programme et des contrôles pour repérer et gérer les risques connexes.</li> <li>Fait le suivi des mises à jour des secteurs commerciaux sur les principaux risques et les stratégies de gestion des risques.</li> </ul>

Principales responsabilités	Principales activités
Élaborer, superviser et examiner nos cadres de tolérance en matière de risques et de gestion des risques d'entreprise ainsi que nos limites en matière de risques	<ul style="list-style-type: none"> <li>Étudié l'équilibre approprié entre les risques et le rendement et examiné le cadre de tolérance et les limites en matière de risques et recommandé ceux-ci au conseil aux fins d'approbation.</li> </ul>
Examiner l'incidence des risques liés au plan d'affaires et aux nouvelles initiatives commerciales, notamment la compatibilité avec notre tolérance au risque et la gestion et les contrôles des risques connexes	<ul style="list-style-type: none"> <li>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.</li> </ul>
Aligner nos programmes de rémunération sur des principes de gestion des risques judicieux et notre tolérance en matière de risques établie	<ul style="list-style-type: none"> <li>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.</li> </ul>
Superviser la fonction de gestion des risques	<ul style="list-style-type: none"> <li>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.</li> <li>Examiné et approuvé le budget, la structure, les compétences et les ressources de la fonction de gestion des risques.</li> </ul>
Superviser notre conformité aux politiques en matière de gestion des risques	<ul style="list-style-type: none"> <li>Examiné et approuvé les changements apportés au cadre de la politique de gestion des risques et aux politiques d'entreprise connexes.</li> </ul>

Le comité se réunit en l'absence de la direction à chaque réunion. Le comité s'est également réuni en privé avec le chef de la gestion des risques, le chef de la gestion de l'information, le chef de la gestion des risques liés aux systèmes d'information, l'auditeur en chef et le chef de la conformité de l'entreprise tout au long de l'année.



# Mode de rémunération de nos administrateurs

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

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

Le tableau de la page 40 présente les honoraires versés aux administrateurs pour les services qu'ils ont fournis à Manuvie et à Assurance vie Manufacturers en 2022. Les honoraires sont répartis également entre les deux sociétés.

Les administrateurs ne reçoivent pas d'options sur actions, ni d'avantages indirects ou d'indemnités de cessation d'emploi, et ne participent à aucun régime de retraite ou régime de rémunération fondé sur des titres de capitaux propres, exception faite de la réception d'unités d'actions différées ou d'actions ordinaires au lieu d'une rémunération en espèces. M. Gori ne reçoit pas de rémunération à titre de membre du conseil puisqu'il est rémunéré pour son rôle de président et de chef de la direction.

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

- Les administrateurs et le président du conseil reçoivent une seule rémunération forfaitaire annuelle. Aucuns jetons de présence ni aucune allocation de déplacement ne sont fournis.
- Les présidents de comité reçoivent une rémunération forfaitaire supplémentaire reconnaissant les responsabilités et la charge de travail additionnelles que comporte ce rôle de direction.
- Pour 2022, les administrateurs devaient recevoir au moins 50 % (102 500 \$ US) de leur rémunération forfaitaire à titre de membre du conseil sous forme de capitaux propres, même s'ils respectaient l'exigence en matière d'actionariat qui s'appliquait à eux. Ce montant a été porté à 127 500 \$ US (environ 55 % de leur rémunération à titre de membre du conseil) le 1<sup>er</sup> janvier 2023.
- L'exigence en matière d'actionariat à l'intention des administrateurs correspond à six fois la tranche de capitaux propres obligatoire de la rémunération forfaitaire annuelle à titre de membre du conseil. Les administrateurs disposent d'une période de six ans après le début de leur mandat au conseil pour respecter cette exigence.

En 2019, le conseil a mis en place une structure d'honoraires fixes ainsi que des exigences accrues en matière d'actionariat à l'intention des administrateurs afin de s'aligner sur les pratiques exemplaires et de réduire la volatilité et la complexité de la rémunération. Le comité de gouvernance et des candidatures a travaillé avec un consultant indépendant afin d'examiner à nouveau la rémunération des administrateurs en 2022, et a recommandé que le conseil approuve une augmentation de 12 % de la rémunération des administrateurs pour qu'elle concorde avec celle de sociétés ayant une complexité semblable. L'augmentation est reçue en totalité sous forme de titres de capitaux propres, ce qui fait passer la tranche de titres de capitaux propres obligatoire de la rémunération forfaitaire à titre d'administrateur à 127 500 \$ US (environ 55 % de leur rémunération forfaitaire). Ce changement est entré en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2023. Le comité de gouvernance et des candidatures continuera d'évaluer la rémunération des administrateurs afin de s'assurer qu'elle continue d'atteindre les trois objectifs ci-dessus.

## À propos de l'actionariat

Les administrateurs sont tenus de détenir une participation en actions dans Manuvie afin que leurs intérêts soient alignés sur ceux de nos actionnaires. Les administrateurs peuvent tenir compte des

actions ordinaires, des actions privilégiées ou des unités d'actions différées de Manuvie aux fins du respect des lignes directrices en matière d'actionariat. Les administrateurs peuvent être propriétaires véritables des actions ou exercer un contrôle ou une emprise sur celles-ci.

Nous exigeons que tous les administrateurs, exception faite de M. Gori, détiennent des actions ordinaires, des actions privilégiées et/ou des unités d'actions différées ayant une valeur marchande totale correspondant à au moins six fois la tranche de capitaux propres obligatoire de leur rémunération forfaitaire annuelle à titre de membre du conseil. Jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2023, il s'agissait d'un montant de 615 000 \$ US et depuis cette date, le montant est passé à 765 000 \$ US. M. Gori est assujéti à des lignes directrices en matière d'actionariat distinctes en tant que président et chef de la direction, auxquelles il se conforme. Vous trouverez des renseignements à ce sujet à la page 120.

Se reporter aux pages 20 à 31 pour des renseignements concernant l'actionariat de chaque administrateur mis en candidature. Jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2023, les administrateurs devaient recevoir au moins 50 % (102 500 \$ US) de leur rémunération forfaitaire à titre de membre du conseil sous forme de titres de capitaux propres. Ce montant est passé à 127 500 \$ US, soit environ 55 %, le 1<sup>er</sup> janvier 2023.

Les administrateurs devraient respecter l'exigence en matière d'actionariat dans un délai de six ans après le début de leur mandat au conseil. Tous les administrateurs qui occupent un poste au sein du conseil depuis au moins six ans respectent ou dépassent les lignes directrices en matière d'actionariat qui s'appliquent à eux.

#### **À propos des unités d'actions différées**

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

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

Nous calculons le nombre d'unités d'actions différées devant être octroyées en divisant la valeur en dollars devant être reçue par le cours de clôture de nos actions ordinaires à la TSX le dernier jour de négociation avant la date de l'octroi. Les administrateurs reçoivent des unités additionnelles à titre d'équivalents de dividendes lorsque des dividendes sont versés à l'égard de nos actions ordinaires. Les unités d'actions différées sont octroyées aux administrateurs en vertu du régime d'actionariat à l'intention des administrateurs externes – se reporter à la page 99 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 2022. 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 2022.

(au 31 décembre 2022)	Attributions fondées sur des actions détenues	Cours des actions	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits ont été acquis (non payées ou distribuées)
Nicole Arnaboldi	31 157	24,15 \$	752 442 \$
Guy Bainbridge	23 970	24,15 \$	578 876 \$
Joseph Caron	84 336	24,15 \$	2 036 714 \$
John Cassaday	266 642	24,15 \$	6 439 404 \$
Susan Dabarno	33 952	24,15 \$	819 941 \$
Julie Dickson	44 420	24,15 \$	1 072 743 \$
Tsun-yan Hsieh	164 168	24,15 \$	3 964 657 \$
Vanessa Kanu	4 988	24,15 \$	120 460 \$
Donald Lindsay	108 672	24,15 \$	2 624 429 \$
John Palmer	129 502	24,15 \$	3 127 473 \$
James Prieur	149 604	24,15 \$	3 612 937 \$
Andrea Rosen	169 932	24,15 \$	4 103 858 \$
May Tan	6 287	24,15 \$	151 831 \$
Leagh Turner	12 279	24,15 \$	296 538 \$

## Rémunération des administrateurs

### HONORAIRES DES ADMINISTRATEURS

(\$ US)

Rémunération forfaitaire annuelle	Avec prise d'effet le	
	2022	1 <sup>er</sup> janvier 2023
Membre du conseil	205 000 \$	230 000 \$
Président du conseil	400 000 \$	425 000 \$
Vice-président du conseil <sup>1</sup> (versée en plus de la rémunération forfaitaire annuelle de membre du conseil et de toute autre rémunération forfaitaire applicable)	50 000 \$	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	Variable
<b>Rémunération forfaitaire annuelle de président de comité</b>		
• Comité d'audit	40 000 \$	40 000 \$
• Comité de rémunération et de dotation en personnel cadre	40 000 \$	40 000 \$
• Comité de gestion des risques	40 000 \$	40 000 \$
• Comité de gouvernance et des candidatures	40 000 \$	40 000 \$

<sup>1</sup> Don Lindsay était vice-président du conseil du 9 novembre 2022 au 15 février 2023.

## RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS EN 2022

Le tableau ci-dessous indique la rémunération versée aux administrateurs indépendants en 2022 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 pour les besoins du tableau selon le taux de change d'ouverture de BNN Bloomberg le matin du jour ouvrable précédant chaque date de versement trimestrielle :

- 1,00 \$ US = 1,2443 \$ le 30 mars 2022;
- 1,00 \$ US = 1,2857 \$ le 29 juin 2022;
- 1,00 \$ US = 1,3697 \$ le 29 septembre 2022;
- 1,00 \$ US = 1,3564 \$ le 29 décembre 2022.

	Rémunération annuelle			Autre rémunération	Rémunération totale	Répartition de la rémunération annuelle	
	Rémunération annuelle forfaitaire	Rémunération forfaitaire des présidents de comités	Jetons de présence pour les réunions de conseil des filiales			Rémunération gagnée en espèces	Attributions fondées sur des actions
Nicole Arnaboldi	269 375 \$	0 \$	-	-	<b>269 375 \$</b>	0 \$	269 375 \$
Guy Bainbridge	269 375 \$	52 561 \$	-	-	<b>321 936 \$</b>	160 968 \$	169 968 \$
Joseph Caron	269 375 \$	0 \$	-	-	<b>269 375 \$</b>	134 688 \$	134 688 \$
John Cassaday	525 610 \$	0 \$	-	-	<b>525 610 \$</b>	262 805 \$	262 805 \$
Susan Dabarno	269 375 \$	0 \$	-	-	<b>269 375 \$</b>	134 688 \$	134 688 \$
Julie Dickson	269 375 \$	0 \$	-	-	<b>269 375 \$</b>	0 \$	269 375 \$
Tsun-yan Hsieh	269 375 \$	0 \$	77 086 \$	-	<b>346 461 \$</b>	77 086 \$	269 375 \$
Vanessa Kanu	226 862 \$	0 \$	-	-	<b>226 862 \$</b>	113 431 \$	113 431 \$
Donald Lindsay	279 171 \$	52 561 \$	-	-	<b>331 732 \$</b>	165 866 \$	165 866 \$
John Palmer	94 237 \$	0 \$	-	5 000 \$	<b>99 237 \$</b>	52 118 \$	47 118 \$
James Prieur	269 375 \$	52 561 \$	-	-	<b>321 936 \$</b>	0 \$	321 936 \$
Andrea Rosen	269 375 \$	52 561 \$	-	-	<b>321 936 \$</b>	0 \$	321 936 \$
May Tan	269 375 \$	0 \$	-	-	<b>269 375 \$</b>	134 688 \$	134 688 \$
Leagh Turner	269 375 \$	0 \$	-	-	<b>269 375 \$</b>	134 688 \$	134 688 \$
					<b>TOTAL</b>	<b>4 111 960 \$</b>	

La rémunération totale destinée aux administrateurs est plafonnée à 4 millions de dollars américains (5 205 200 \$) : 2 millions de dollars américains (2 602 600 \$) pour chacun de Manuvie et d'Assurance vie Manufacturers. Les montants en dollars canadiens ont été calculés selon le taux de change annuel de la Banque du Canada pour 2022 de 1,00 \$ US = 1,3013 \$. La rémunération totale versée en 2022 a été inférieure au plafond.

### Jetons de présence proportionnels

Les jetons de présence indiqués dans le tableau de la rémunération des administrateurs de 2022 sont calculés proportionnellement pour les administrateurs suivants :

- Vanessa Kanu a commencé à siéger au conseil le 28 février 2022.
- Don Lindsay a été nommé à titre de vice-président du conseil en date du 9 novembre 2022.
- John Palmer a pris sa retraite et a quitté le conseil le 12 mai 2022.

### **Jetons de présence pour les réunions du conseil de filiales**

L'administrateur suivant a reçu des jetons de présence pour les services qu'il a fournis à une filiale en 2022 dans le cadre de notre programme de surveillance de la gouvernance des filiales :

- Tsun-yan Hsieh a siégé au conseil de Manulife US Real Estate Management Pte Ltd. et a reçu des jetons de présence pour ses services, comme il est indiqué dans le tableau ci-dessus. Son mandat au conseil de Manulife US Real Estate Management Pte Ltd. a pris fin le 30 septembre 2022.

### **Répartition de la rémunération annuelle**

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

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

# Rémunération *des membres de la haute direction*

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



## Où trouver

<b>Message du président</b>	<b>45</b>	<b>Détails de la rémunération des membres de la haute direction</b>	<b>93</b>
<b>Analyse de la rémunération</b>	<b>47</b>	Tableau sommaire de la rémunération	93
Sommaire	47	Rémunération sous forme de titres de capitaux propres	95
Notre philosophie en matière de rémunération des membres de la haute direction	53	Prestations de retraite	100
Étalonnage par rapport à nos sociétés comparables	55	Cessation des fonctions et changement de contrôle	109
Notre programme de rémunération des membres de la haute direction et notre rendement en 2022	57	<b>Surveillance de la rémunération</b>	<b>115</b>
Rémunération des membres de la haute direction visés	74	Comment le conseil supervise la rémunération des membres de la haute direction	115
Rendement des actions	91	Gestion des risques en matière de rémunération	117
		Le processus décisionnel	121
		Rémunération des employés qui ont une incidence considérable sur le risque	123

# Message du président



## Don Lindsay

Président du comité de rémunération et de dotation en personnel cadre

Le conseil est encouragé par la résilience dont Manuvia a fait preuve en 2022. Malgré une conjoncture des marchés difficile, ce qui a surtout eu un impact sur nos segments GPA Monde et Asie, nous avons continué de faire avancer nos priorités stratégiques, réduit notre profil de risque futur et élargi

considérablement nos placements liés aux enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG). Alors que notre rendement financier a été globalement inférieur aux cibles ambitieuses que nous avions fixées au début de 2022, nos résultats financiers ont été solides et les résultats obtenus au titre du rendement total pour les actionnaires (RTA) en 2022 étaient conformes aux résultats obtenus par nos sociétés de comparaison en matière de rendement et supérieurs à ceux des indices composés et des indices composés du secteur des finances S&P/TSX. Nous reconnaissons que les résultats obtenus au titre du RTA à plus long terme étaient inférieurs aux attentes. Globalement, le comité est satisfait de l'alignement des résultats liés à la rémunération de nos membres de la haute direction sur le rendement de notre société en 2022 et à plus long terme.

### Résultats liés au rendement d'entreprise et à la rémunération

La prime d'encouragement annuelle de 2022 était financée à raison de 87 % pour l'équipe de haute direction, y compris nos membres de la haute direction visés, tenant compte de résultats tirés des activités de base et de la valeur des nouvelles affaires qui étaient inférieurs aux cibles. Nous avons obtenu un bénéfice net record pour 2022 et notre rendement par rapport aux objectifs liés à nos priorités stratégiques était supérieur à la cible, surtout pour ce qui est de l'optimisation des portefeuilles et du haut rendement de l'équipe, des progrès marqués étant faits à l'égard de nos engagements en matière de facteurs ESG liés à la diversité, à l'équité et à l'inclusion, à la mobilisation des employés et à l'action climatique.

Les attributions d'unités d'actions liées au rendement (UAR) de 2020 étaient acquises en mars 2023 à 78 % de la cible, ce qui témoigne d'un rendement solide de notre valeur comptable par action, mais inférieur au rendement cible de notre RCP tiré des activités de base et aux paramètres du RTA relatif. Les critères de rendement pour ces attributions ont été établis avant la pandémie à la fin de 2019 et n'ont pas été ajustés de quelque façon que ce soit pour tenir compte de l'impact de la COVID-19. Nous continuons de croire que notre programme de rémunération des membres de la haute direction motive de façon appropriée notre équipe de haute direction à prendre des mesures qui favoriseront un rendement d'entreprise solide et créeront en définitive de la valeur pour les actionnaires à long terme.

### Évolution de notre programme de rémunération des membres de la haute direction et prise en compte de la norme IFRS 17

Nous n'avons pas apporté de changements à notre programme de rémunération des membres de la haute direction pour 2022 et nous n'avons pas modifié de façon importante notre régime incitatif annuel depuis 2017. Toutefois, comme je vous en ai fait part dans ma lettre figurant dans la circulaire de sollicitation de procurations de l'année dernière, en 2022, nous avons longuement examiné nos régimes de rémunération dans le but d'en simplifier la conception, de répondre à la rétroaction des actionnaires, de veiller à ce que les mesures permettaient d'obtenir les démarches souhaitées de la part de nos membres de la haute direction ainsi que de nous adapter aux changements découlant de la norme IFRS 17 (un changement dans la norme comptable pour 2023).

### Faits saillants sur la rémunération

- La prime d'encouragement annuelle de 2022 était financée à raison de 87 % pour les membres de la haute direction visés, ce qui témoigne des conditions macroéconomiques difficiles (se reporter à la page 63)
- Les attributions d'unités d'actions liées au rendement de 2020 acquises en mars 2023 représentaient 78 % de la cible (se reporter à la page 72)

Nous avons approuvé les pondérations suivantes pour notre carte de pointage du programme de rémunération des membres de la haute direction pour 2023 :

- Pondération de 40 % du résultat tiré des activités de base par action, ce qui lie nos membres de la haute direction à une mesure financière clé du rendement opérationnel;
- Pondération de 30 % de la valeur des nouvelles affaires, ce qui fait en sorte que la croissance de notre entreprise demeure prioritaire;
- Pondération de 10 % des paramètres liés aux clients (taux net de recommandation et processus de traitement direct de bout en bout) afin d'alimenter encore davantage notre objectif de devenir l'entreprise mondiale orientée client la plus axée sur le numérique de notre secteur;
- Pondération continue de 20 % du rendement obtenu par rapport à nos cinq priorités stratégiques, y compris les objectifs ESG.

Nous modifions également la carte de pointage qui est utilisée pour évaluer le rendement des UAR afin qu'elle soit conforme au changement de norme comptable amené par la norme IFRS 17. À compter des attributions de 2023, nous remplacerons le paramètre de la valeur comptable par action par le paramètre de la valeur comptable par action majorée de la marge sur services contractuels (solde du MSC) totale après impôts par action. Grâce à ce changement, nous pourrions continuer de tirer la pleine valeur de nos contrats en cours tout en veillant à ce que des événements qui ont une incidence sur la MSC aient une incidence appropriée sur la rémunération de la direction. La mesure du RCP tiré des activités de base et le modificateur du RTA relatif demeureront inchangés. Enfin, pour 2023, nous augmenterons le paiement maximal possible, le faisant passer de 180 % à 200 % (y compris l'impact du modificateur du RTA relatif), de pair avec l'introduction de critères à rendement supérieur, ce qui récompensera des rendements supérieurs en conformité avec les pratiques du marché. Se reporter à la page 49 pour de plus amples renseignements sur ces changements.

### **Engagement des actionnaires et changement de président**

Je voudrais remercier nos investisseurs pour leur mobilisation continue à l'égard de sujets comme la rémunération des membres de la haute direction, les enjeux ESG ainsi que notre orientation stratégique. En janvier de cette année, les membres de notre conseil ont rencontré des actionnaires institutionnels représentant environ 28 % des actions institutionnelles en circulation de Manuvie. Nous vous sommes reconnaissants pour vos commentaires francs et réfléchis sur tous les sujets et nous utiliserons votre rétroaction pour nous aider dans nos processus de prise de décisions.

En février de cette année, j'ai commencé à occuper le poste de président du conseil. J'ai eu le privilège de pouvoir occuper le poste de président du comité de rémunération et de dotation en personnel cadre et je me réjouis de pouvoir maintenir une étroite collaboration avec ce comité en ce qui concerne ses objectifs importants. Je voudrais remercier Nicole Arnaboldi qui a accepté de prendre le relais à titre de présidente du comité. Nicole est membre du conseil depuis 2020 et a siégé précédemment à ce comité. Grâce à son vaste savoir-faire acquis à l'échelle mondiale en tant qu'ancienne haute dirigeante dans le secteur de la gestion du patrimoine et des actifs, elle est le successeur idéal alors que nous continuons de cibler la croissance de nos activités ayant le plus grand potentiel.

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



Don Lindsay



## Analyse de la rémunération

# Sommaire

### RENDEMENT D'ENTREPRISE ET INCIDENCE SUR LA RÉMUNÉRATION POUR 2022

Le programme de rémunération de la haute direction de Manuvie est conçu de manière à récompenser nos membres de la haute direction visés pour une mise en œuvre fructueuse, chaque année, de notre stratégie d'entreprise visant à favoriser une croissance durable, et pour la réalisation d'initiatives stratégiques à long terme afin de transformer Manuvie en la société mondiale orientée client la plus axée sur le numérique de notre secteur. La rémunération directe totale de nos membres de la haute direction visés est structurée de sorte qu'il y ait une part importante à risque (ou variable) chaque année, selon le rendement de notre entreprise et le rendement que nous remettons à nos actionnaires. Cette façon de faire assure une concordance étroite entre les intérêts de nos dirigeants et ceux de nos actionnaires.

Pour 2022, les primes d'encouragement annuelles pour les membres de l'équipe de haute direction, y compris nos membres de la haute direction visés, ont été financées au moyen d'un résultat lié au rendement de la société de 87 %. Conformément à des principes établis il y a plusieurs années par le comité de gestion et des ressources relativement au traitement des charges dans nos activités de réassurance au titre de l'I.A.R.D., un montant d'environ 80 millions de dollars (sur 256 millions de dollars) de la provision pour les réclamations liées aux activités de réassurance au titre de l'I.A.R.D. engagée relativement à l'ouragan Ian a été exclu du calcul du résultat lié au rendement de la société. L'exclusion a été envisagée parce que la perte était indépendante de la volonté de la direction, alors que le montant de l'ajustement tenait compte du rendement du capital cumulatif pour cette entreprise. L'ajustement a donné lieu à une augmentation de 2 points du résultat global lié au rendement.

Les critères de rendement pour le financement étaient fondés sur un plan approuvé par le conseil qui avait été établi en 2021 avec une perspective optimiste sur les défis liés à la COVID-19. Alors que nos entreprises nord-américaines n'ont pas été touchées pour l'essentiel, en Asie, des incidences défavorables, à des degrés divers, se sont maintenues dans certains marchés de la région en raison des mesures de confinement liées à la COVID-19 pendant toute l'année 2022. Nous n'avons pas ajusté les résultats liés au rendement afin de compenser l'impact de la pandémie de COVID-19 sur nos activités en Asie ni l'impact des taux d'intérêt et des marchés boursiers sur notre segment de Gestion de patrimoine et d'actifs, Monde (GPA Monde).

Les attributions d'unités d'actions liées au rendement (UAR) de 2020 ont été acquises en mars 2023 à 78 %, ce qui tenait compte du rendement solide de notre valeur comptable par action mais était inférieur à notre rendement cible pour ce qui est du RCP tiré des activités de base et des mesures de RTA relatif. Les critères de rendement ont été établis à la fin de 2019 et n'ont fait l'objet d'aucun rajustement par la suite pour tenir compte des répercussions de la COVID-19 ni de la charge de réassurance au titre de l'I.A.R.D. Pour calculer le facteur de rendement, le conseil n'a pas pris en compte l'incidence de la charge pour 2019 et pour 2021 liée aux hypothèses sur la mise à jour des taux de réinvestissement ultimes publiées par le Conseil des normes actuarielles canadien ni l'incidence des charges de restructuration prises en 2021. Ces ajustements ont augmenté le résultat de 3 points.

### RÉMUNÉRATION DU CHEF DE LA DIRECTION

Manuvie continue de tirer profit de la direction exercée par M. Gori. En reconnaissance du dynamisme continu de Manuvie sous sa gouverne, compte tenu notamment de la prévalence continue de la COVID-19 en 2022, le conseil a accordé à M. Gori une rémunération incitative annuelle de 2 923 200 \$ US en 2022. Cette attribution découle directement de son rendement personnel exceptionnel, mis en lumière par la résilience que Manuvie a démontrée alors que les conditions sur les marchés étaient difficiles.

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

	2018	2019	2020	2021	2022
Salaire de base	1 100 000 \$	1 100 000 \$	1 200 000 \$	1 200 000 \$	1 200 000 \$
Incitatif annuel <sup>1</sup>	3 088 800 \$	3 700 000 \$	2 822 400 \$	4 600 800 \$	2 923 200 \$
Primes d'encouragement fondées sur des titres de capitaux propres <sup>1</sup>	5 200 000 \$	5 600 000 \$	6 325 000 \$	6 825 000 \$	8 200 000 \$
Rémunération directe totale	9 388 800 \$	10 400 000 \$	10 347 400 \$	12 625 800 \$	12 323 200 \$

1 Moment des attributions : La colonne pour 2022 comprend l'incitatif annuel attribué pour 2022 et versé en février 2023 ainsi que les primes d'encouragement fondées sur des titres de capitaux propres attribuées en mars 2022.

Pour 2023, le conseil a augmenté le salaire de base de M. Gori pour l'établir à 1 300 000 \$ US et a maintenu sa cible quant à l'incitatif annuel correspondant à 200 % du salaire. Il a obtenu une attribution de primes d'encouragement fondées sur des titres de capitaux propres de 8 500 000 \$ US en mars 2023.

### RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION ET FACTEURS ESG

Dans le cadre de notre stratégie relative aux facteurs ESG, Manuvie fixe des objectifs d'entreprise approuvés par le conseil pour les mesures liées aux facteurs ESG qui sont au cœur de notre stratégie d'affaires et ces objectifs sont pris en compte dans les primes d'encouragement annuelles des membres de la haute direction visés de deux façons :

- L'élément de l'orientation stratégique du résultat lié au rendement de la société est fondé en partie sur l'évaluation du rendement en fonction d'objectifs liés à la diversité, à l'équité et à l'inclusion, aux initiatives climatiques, à la mobilisation des employés et à la satisfaction des clients.
- Les objectifs de rendement individuels pour chaque membre de la haute direction visé incluent également des objectifs liés à la diversité, à l'équité et à l'inclusion, aux initiatives climatiques, à la mobilisation des employés et à la reddition de comptes des dirigeants ainsi que des objectifs liés à des risques comme la cybersécurité et la conduite éthique des affaires (se reporter aux profils des membres de la haute direction commençant à la page 74).

Pour en apprendre plus sur la stratégie relative aux facteurs ESG de Manuvie, consulter notre site Web ([manuvie.com/durabilité](http://manuvie.com/durabilité)) et notre rapport annuel sur les facteurs ESG (le rapport de 2022 sera publié au cours du deuxième trimestre de 2023).

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

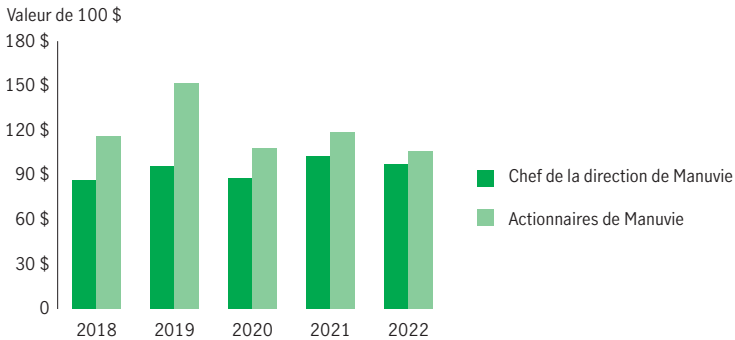
Nous examinons la rémunération liée au rendement sous plusieurs angles afin de nous assurer qu'il y ait un alignement solide entre ce que notre chef de la direction gagne et notre rendement total pour les actionnaires (RTA).

Le tableau de l'analyse rétrospective du chef de la direction ci-après compare la rémunération directe totale attribuée au chef de la direction au cours de chacune des cinq dernières années avec la valeur réelle de cette rémunération en date du 31 décembre 2022, ce qui montre comment le prix par action a une incidence sur la rémunération obtenue par le chef de la direction au fil du temps.

L'analyse montre également la valeur réelle en date du 31 décembre 2022 de chaque tranche de 100 \$ de la rémunération du chef de la direction attribuée chaque année et la compare à la valeur gagnée par les actionnaires au cours de la même période. Nous avons indexé ces valeurs à 100 \$ pour fournir une comparaison significative.

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

(en \$ CA)	Rémunération directe totale attribuée	Valeur réelle		Période	Valeur de 100 \$	
		31 décembre 2022	au 31 décembre 2022		Chef de la direction de Manuvie	Actionnaires de Manuvie
2018	12 081 371 \$	10 395 423 \$		du 1 <sup>er</sup> janv. 2018 au 31 déc. 2022	86,05 \$	116,91 \$
2019	13 757 207 \$	13 185 077 \$		du 1 <sup>er</sup> janv. 2019 au 31 déc. 2022	95,84 \$	152,34 \$
2020	13 576 368 \$	11 910 863 \$		du 1 <sup>er</sup> janv. 2020 au 31 déc. 2022	87,73 \$	107,27 \$
2021	15 978 085 \$	16 440 659 \$		du 1 <sup>er</sup> janv. 2021 au 31 déc. 2022	102,90 \$	118,14 \$
2022	15 872 059 \$	15 347 900 \$		du 1 <sup>er</sup> janv. 2022 au 31 déc. 2022	96,70 \$	105,86 \$



La *rémunération directe totale attribuée* comprend le salaire de base, la prime d'encouragement annuelle et les attributions fondées sur des titres de capitaux propres, 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 2022 ou encore réalisable le 31 décembre 2022.

La *valeur de 100 \$ pour le chef de la direction* : cette somme représente la valeur réelle en date du 31 décembre 2022 pour chaque tranche de 100 \$ de la rémunération directe totale attribuée au cours de chaque année.

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 chaque période, en supposant le réinvestissement des dividendes.

Notre analyse pour évaluer l'harmonisation de notre rémunération au rendement comprend également une vérification rétrospective sur cinq ans de la rémunération de notre chef de la direction par rapport au rendement de notre RTA par rapport à nos sociétés comparables et par rapport à divers indices (se reporter à la page 78).

L'information sur les décisions liées à la rémunération de 2022 pour nos autres membres de la haute direction visés commence à la page 79.

## CHANGEMENTS APPORTÉS AU PROGRAMME DE RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION POUR 2023

En 2022, nous avons examiné en profondeur notre programme de rémunération des membres de la haute direction dans le but de simplifier la conception du programme, de répondre à la rétroaction des

actionnaires, de veiller à ce que les mesures permettent d'obtenir les démarches souhaitées de la part des membres de la haute direction et de tenir compte de la transition vers la norme IFRS 17 (une nouvelle norme comptable qui a remplacé la norme IFRS 4 sur la comptabilisation des contrats d'assurance). Après cet examen, nous avons mis en œuvre les ajustements indiqués ci-après.

### Changements dans les critères de rendement de 2023 pour notre prime d'encouragement annuelle

	Actuellement	2023	Comprendre les changements
<b>Résultat</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bénéfice net attribué aux actionnaires (25 %)</li> <li>• Résultat tiré des activités de base, sauf les profits sur les placements (25 %)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Résultat tiré des activités de base par action, sauf les pertes sur créance et les reprises de perte de valeur (40 %)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Définir le résultat tiré des activités de base par action afin de renforcer l'harmonisation avec les intérêts des actionnaires</li> <li>• Simplifier pour en arriver à une mesure unique du résultat afin de mettre l'accent sur la mesure qui reflète le mieux la capacité sous-jacente de l'entreprise de générer un bénéfice</li> <li>• Réduire la pondération de la catégorie du résultat de 10 % afin de mettre davantage l'accent sur nos clients (se reporter à la rubrique « Orientation stratégique » à la page suivante)</li> </ul>
<b>Croissance</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Valeur des nouvelles affaires (15 %)</li> <li>• Résultat tiré des activités de base – Gestion de patrimoine et d'actifs, Monde (GPA Monde) (15 %)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Valeur des nouvelles affaires (30 %)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Supprimer le résultat tiré des activités de base – GPA Monde puisqu'il est inclus dans la mesure du résultat tiré des activités de base par action</li> <li>• Augmenter la pondération de la valeur des nouvelles affaires afin de continuer de mettre l'accent sur la croissance durable</li> <li>• Resserrer la fourchette de rendement pour répondre au rendement et à la volatilité antérieurs (se reporter à la page 61 pour plus de précisions)</li> </ul>
<b>Client</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Avant 2023, ces paramètres étaient inclus dans l'indice des mesures sous orientation stratégique</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Taux net de recommandation relationnel (rNPS) (5 %)</li> <li>• Processus de traitement direct de bout en bout (<i>straight-through processing</i>) (5 %)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mettre l'accent sur deux mesures des clients à pondération égale qui sont liées à l'expérience client et à la transformation numérique. Le rendement au titre de ces mesures est établi de façon quantitative en fonction de cibles qui s'alignent sur le plan d'affaires approuvé par le conseil et établi au début de chaque année.</li> </ul>

	Actuellement	2023	Comprendre les changements
<b>Orientation stratégique</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Représente un indice de mesures utilisées pour suivre le rendement par rapport aux engagements pris relativement aux facteurs ESG et à nos cinq priorités stratégiques : accélération de la croissance, chef de file numérique axé sur le client, efficience sur le plan des dépenses, optimisation du portefeuille et équipe à haut rendement. Comprend des objectifs quantifiables, sous réserve d'un volet qualitatif, qui sont établis au début de l'exercice et approuvés par le comité de rémunération et de dotation en personnel cadre (20 %)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aucun changement (20 %)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Continuer de mesurer le processus par rapport à nos cinq priorités stratégiques</li> </ul>

### Changements dans les critères de rendement de 2023 pour notre régime d'UAR

Pour 2023, nous avons mis à jour notre régime d'UAR afin de tenir compte de la transition vers la norme IFRS 17. Nous ajustons le paramètre de la valeur comptable par action afin d'y inclure également la MSC totale après impôts par action. Nous sommes d'avis que la MSC est une mesure financière importante sur laquelle les actionnaires devraient porter leur attention parce qu'elle représente une manne de profits futurs éventuels; qu'elle sera traitée comme du capital disponible aux termes du régime de capital réglementaire du TSAV; qu'elle permettra de mesurer notre capacité à souscrire des ventes d'assurances profitables; et qu'elle constitue un élément clé de deux de nos cibles de croissance à moyen terme qui ont été communiquées à l'externe.

	Actuellement	2023	Comprendre les changements
<b>Mesures</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Valeur comptable par action excluant le CAERE (50 %)</li> <li>• Rendement des capitaux propres tiré des activités de base (50 %)</li> <li>• Facteur modifiant du RTA relatif (+/- 20 % comparativement au groupe de comparaison en matière de rendement de Manuvie)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Valeur comptable par action (sauf la conversion des opérations étrangères) <i>plus</i> le solde de la MSC (marge sur services contractuels) totale après impôts par action (50 %)</li> <li>• Rendement des capitaux propres tiré des activités de base (50 %)</li> <li>• Facteur modifiant du RTA relatif (+/- 20 % comparativement au groupe de comparaison en matière de rendement de Manuvie)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nouvelle définition de la mesure de la valeur comptable par action pour qu'elle ait plus de sens aux termes de la norme IFRS 17, y compris le solde de la MSC (marge sur services contractuels) totale après impôts puisqu'il s'agit d'une notion fondamentale de la norme IFRS 17 et qu'il représente les profits non gagnés que nous nous attendons à amortir en résultats. Nous excluons la conversion des opérations étrangères parce que les incidences des devises peuvent être volatiles et fausser les résultats</li> </ul>
<b>Fourchette de paiement</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 0 à 180 % (y compris l'impact du facteur modifiant du RTA relatif)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 0 à 200 % (y compris l'impact du facteur modifiant du RTA relatif)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Alignement sur les pratiques courantes du marché</li> <li>• Bien que ce changement augmente globalement la possibilité d'obtenir des paiements supérieurs dans l'avenir, il est assorti d'une exigence correspondante d'augmenter le rendement</li> </ul>

### Changements liés à la norme IFRS 17

Tel qu'il est indiqué dans la circulaire de l'année dernière, la norme IFRS 17 modifiera substantiellement notre façon de mesurer et de présenter nos résultats financiers. La norme IFRS 17 est la nouvelle norme comptable pour les contrats d'assurance qui est en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2023. Ce changement de norme comptable n'a pas d'incidence sur les principes fondamentaux ou les aspects économiques de notre entreprise. Toutefois, il a une incidence sur l'endroit où sont constatés des éléments précis dans nos états financiers ainsi que sur le moment et la façon dont ils le sont. Une notion fondamentale de la norme IFRS 17 est le solde de la marge sur services contractuels (MSC) qui reporte la constatation de gains tirés de nouvelles affaires sur la durée du contrat d'assurance. La MSC représente les profits non gagnés qui devraient être amortis en revenu au fil du temps.

# Notre philosophie en matière de rémunération des membres de la haute direction

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

La rémunération liée au rendement est la pierre angulaire de notre approche en matière de rémunération des membres de la haute direction. La majeure partie de la rémunération des membres de la haute direction est variable, liée au rendement 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 est mitigé.

Le conseil a également le pouvoir discrétionnaire d'ajuster les versements annuels de la prime d'encouragement et des UAR lorsque surviennent des événements importants indépendants de la volonté de la direction qui ont une telle incidence sur le rendement qu'il devient déraisonnable de faire des versements ou que de tels paiements deviennent non représentatifs ou inappropriés.

## Cinq principes qui guident chaque décision portant sur la rémunération



## Ce que nous faisons

---

- ✓ **La rémunération est alignée sur la valeur à long terme pour les actionnaires**
  - la majeure partie de la rémunération des membres de la haute direction est directement touchée par le cours de nos actions et la valeur de nos unités d'actions liées au rendement varie également en fonction du RTA relatif
  - le régime incitatif annuel comprend des mesures transparentes liées à notre succès futur
  - des lignes directrices en matière d'actionnariat, des dispositions de récupération de la rémunération, des restrictions relatives à l'exercice des options sur actions et notre code de déontologie et d'éthique dissuadent les membres de la haute direction de prendre des risques excessifs

---

- ✓ **La rémunération est alignée sur la stratégie d'affaires**
  - la rémunération incitative est liée à l'atteinte de mesures du rendement clés qui équilibrent prudemment divers horizons temporels et différentes perspectives de rendement
  - les mesures du rendement sont directement liées à notre stratégie d'affaires, aux objectifs liés aux enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance et à la valeur pour les actionnaires

---

- ✓ **La rémunération et le rendement sont étalonnés par rapport à ceux de sociétés comparables**
  - la rémunération des membres de la haute direction est étalonnée par rapport à celle de notre groupe de comparaison en matière de rémunération

---

- ✓ **La rémunération est alignée sur les pratiques exemplaires en matière de gouvernance**
  - la rémunération est conforme aux principes du Conseil de la stabilité financière à l'égard des pratiques exemplaires en matière de rémunération
  - les employés doivent attester chaque année qu'ils respectent notre Code de déontologie et d'éthique
  - le comité de rémunération et de dotation en personnel cadre reçoit des conseils indépendants
  - les actionnaires ont l'occasion de se prononcer sur la rémunération
  - nous nouons le dialogue avec nos actionnaires en ce qui concerne notre programme de rémunération de la haute direction
  - la mobilisation des employés et les initiatives de diversité et d'inclusion ont une incidence sur la rémunération

---

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

## Ce que nous ne faisons pas

---

- ✗ **Aucune majoration fiscale liée aux avantages accessoires**

---

  - ✗ **Aucune révision du prix et aucun antidatage des options sur actions**

---

  - ✗ **Aucune couverture ni aucune monétisation des attributions fondées sur des titres de capitaux propres**

---

  - ✗ **Aucun contrat d'emploi prévoyant des garanties sur plusieurs années**

---

  - ✗ **Aucune indemnité de départ de plus de deux ans lors d'un changement de contrôle**

---

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



# Étalonnage par rapport à nos sociétés comparables

Manuvie est composée de bon nombre d'entreprises reliées mais distinctes qui ont besoin de gens ayant des compétences et des capacités uniques. Il est donc difficile d'identifier directement des sociétés ouvertes comparables qui sont pertinentes tant pour l'étalonnage de la rémunération que pour des comparaisons significatives du RTA. Par conséquent, nous utilisons deux groupes de comparaison, un groupe de comparaison en matière de rémunération et un groupe de comparaison en matière de rendement. Le comité de rémunération et de dotation en personnel cadre évalue régulièrement nos sociétés comparables pour s'assurer que les groupes demeurent appropriés pour la comparaison avec Manuvie. Le comité n'a pas modifié les groupes de comparaison en 2022.

## Groupe de comparaison en matière de rémunération

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

Nous utilisons un groupe de comparaison en matière de rémunération afin d'évaluer la compétitivité de nos pratiques en matière de rémunération et de fixer les niveaux de la rémunération directe totale, y compris chaque élément distinct. Cela nous aide à attirer et à fidéliser des membres de la haute direction de grand calibre qui sont en mesure de réaliser nos objectifs ambitieux.

Le groupe de comparaison pour la rémunération de nos membres de la haute direction visés comprend des sociétés qui rendent publiques des données sur la rémunération pour des fonctions qui sont comparables en taille et en portée aux fonctions occupées par nos membres de la haute direction visés, et qui sont considérées comme des concurrents pour les dirigeants de talent. Pour des membres de la haute direction visés dont les fonctions ne sont pas directement comparables à celles du groupe de comparaison en matière de rémunération, nous complétons les renseignements utilisés pour établir la rémunération au moyen de données tirées du *Financial Services Executive Compensation Survey* réalisé par Korn Ferry et le *Diversified Insurance Survey of Executive Compensation* réalisé par Willis Towers Watson.

Nous cherchons généralement à harmoniser la rémunération directe totale cible pour nos membres de la haute direction visés avec la médiane du marché et nous pourrions ajuster le positionnement de la rémunération directe totale cible d'un membre de la haute direction visé afin qu'il soit supérieur ou inférieur à la médiane du marché, suivant l'importance des fonctions occupées, le rendement ou l'expérience du membre de la haute direction visé, ou pour d'autres raisons.

La rémunération directe totale est libellée en dollars américains pour une majorité de nos membres de la haute direction visés parce que nous puisons dans un bassin de talent international pour des membres de la direction, où le dollar américain est la monnaie de rémunération la plus courante.

### Groupe de comparaison en matière de rémunération de 2022

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

Sociétés d'assurance mondiales  
 Banques canadiennes

## Groupe de comparaison en matière de rendement

Nous avons comparé le rendement au titre du RTA que nous avons obtenu en 2022 au rendement obtenu en 2022 par un groupe de sociétés d'assurance ayant des assises mondiales, des secteurs d'activité comparables et une exposition semblable aux mêmes conditions macroéconomiques que celles de Manuvie.

### Groupe de comparaison en matière de rendement de 2022

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

Il s'agit de sociétés incluses dans notre groupe de comparaison en matière de rendement.

## 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 et notre capitalisation boursière 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 sur le plan de taille 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 2022. Pour nos sociétés comparables, le RTA est fondé sur le cours de leurs actions à la cote de leur bourse principale et sur les devises locales.

(\$ US)	Médiane	Manuvie	Centile Manuvie
<b>Groupe de comparaison en matière de rémunération</b>			
Total des actifs	666,6 G\$	679,2 G\$	55 <sup>e</sup>
Capitalisation boursière	56,4 G\$	36,3 G\$	27 <sup>e</sup>
<b>Groupe de comparaison en matière de rendement</b>			
RTA sur un an	6,2 %	5,9 %	47 <sup>e</sup>
RTA sur trois ans	23,6 %	7,4 %	7 <sup>e</sup>
RTA sur cinq ans	39,0 %	17,1 %	27 <sup>e</sup>

(source : Bloomberg)

# Notre programme de rémunération des membres de la haute direction et notre rendement en 2022

Notre programme de rémunération pour nos membres de la haute direction visés comprend un salaire de base, des primes d'encouragement annuelles et des primes d'encouragement fondées sur les titres de capitaux propres et d'autres éléments comme une retraite, des avantages sociaux et bien-être et des avantages indirects.

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

Élément	Forme	Caractéristiques principales
Autre	Retraite	<ul style="list-style-type: none"> <li>Comprend les cotisations déterminées, les régimes d'encaisse et les régimes 401(k)</li> <li>Varie selon le pays</li> </ul>
	Avantages sociaux et bien-être	<ul style="list-style-type: none"> <li>Protège le bien-être de nos membres de la haute direction et y investit</li> <li>Comprend l'assurance maladie, dentaire et santé mentale et l'assurance collective vie, invalidité et bien-être (Vitalité)</li> <li>Varie selon le pays</li> </ul>
	Avantages indirects	<ul style="list-style-type: none"> <li>Varie selon le pays</li> </ul>

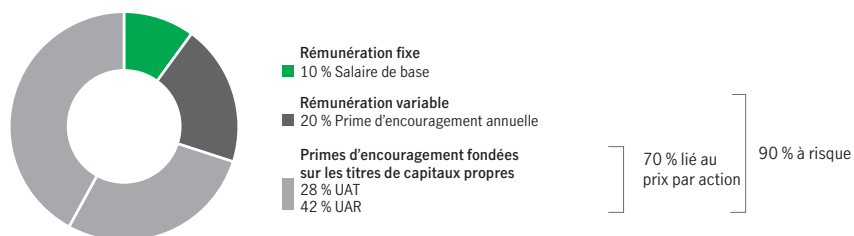
## Enveloppe de rémunération directe totale cible pour 2022

Les graphiques ci-dessous illustrent l'ensemble des éléments qui composent la rémunération directe totale cible pour nos membres de la haute direction visés, et la manière dont ces éléments sont versés au fil du temps.

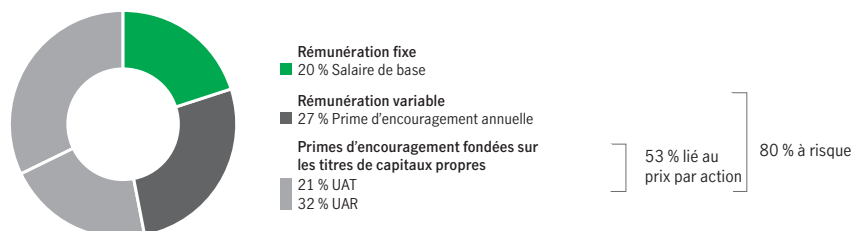
La majeure partie de la rémunération de chaque membre de la haute direction visé est variable (ou à risque) et une part importante est liée au cours de nos actions. La combinaison de la rémunération variable faite des primes d'encouragement annuelles et des primes d'encouragement fondées sur des titres de capitaux propres permet de faire en sorte que les membres de la haute direction visés tiennent compte à la fois de l'incidence à court terme et à long terme de leurs décisions.

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

### Chef de la direction



### Autres membres de la haute direction visés (moyenne)



## À propos des salaires de base

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

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

## À propos de nos primes d'encouragement annuelles

Nos primes d'encouragement annuelles récompensent les membres de la haute direction visés qui atteignent les objectifs de la société et les objectifs de rendement individuel chaque année. La prime d'encouragement annuelle d'un membre de la haute direction visé est davantage influencée par les résultats d'ensemble de l'entreprise, 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 de rendement et les pondérations :

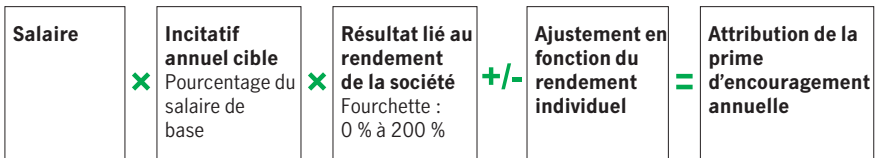
- sont recommandées par la haute direction et examinées et approuvées par le conseil;
- sont liées à notre stratégie avec des cibles qui sont conformes à notre plan approuvé par le conseil;
- font l'objet d'essais de contrainte et de contrôles a posteriori afin d'assurer que le rendement possible est aligné sur les résultats liés aux attributions et n'encourage pas la prise de risques inappropriés.

### Comment nous calculons les attributions effectuées aux membres de la haute direction visés

Chaque membre de la haute direction visé a droit à l'attribution d'un incitatif annuel cible équivalant à un pourcentage de son salaire de base qui peut varier entre zéro et au plus 2,5 fois la cible. 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 le plan d'affaires annuel d'un membre de la haute direction visé ainsi qu'en fonction de son apport à Manuvie, dans son ensemble, y compris sa répercussion sur notre culture du risque, et de son comportement qui reflète nos valeurs.

La prime d'encouragement annuelle est calculée de la façon suivante :



#### Lien avec notre stratégie en matière de facteurs ESG

Dans le cadre de notre stratégie en matière de facteurs ESG, Manuvie fixe des objectifs d'entreprise approuvés par le conseil relativement aux mesures liées aux facteurs ESG qui sont essentielles pour notre stratégie d'affaires et qui tiennent compte des primes d'encouragement annuelles pour les membres de la haute direction visés de deux façons :

- Le volet orientation stratégique du résultat lié au rendement de la société est fondé en partie sur l'évaluation du rendement en fonction d'objectifs liés à la diversité, à l'équité et à l'inclusion, aux initiatives climatiques, à la mobilisation des employés et à la satisfaction de la clientèle.
- Les objectifs de rendement individuels pour chaque membre de la haute direction visé incluent également des objectifs liés à la diversité, à l'équité et à l'inclusion, aux initiatives climatiques, à la mobilisation des employés et à la reddition de comptes des dirigeants ainsi que des objectifs liés à des risques comme la cybersécurité et la conduite éthique des affaires (se reporter aux profils des membres de la haute direction visés commençant à la page 74).

Nous examinons chaque année les objectifs liés aux facteurs ESG pour nous assurer que la rémunération des membres de la haute direction continue de servir les priorités de Manuvie en matière de facteurs ESG et que la responsabilisation des dirigeants permette d'obtenir des changements positifs.

## Critères de rendement et pondération pour les attributions de 2022

Aligne la rémunération sur l'expérience des actionnaires

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

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

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

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

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

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

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

- Valeur des nouvelles affaires pour les activités d'assurance
- Résultat tiré des activités de base – secteur GPA Monde

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

➤ **Rentabilité des nouvelles affaires**  
30 %

Représente un indice de mesures utilisées pour faire le suivi du rendement par rapport aux engagements en matière de facteurs ESG et à nos cinq priorités stratégiques : accélération de la croissance, chef de file numérique axé sur le client, optimisation de portefeuille, efficacité sur le plan des dépenses et équipe à haut rendement. Comprend des objectifs quantifiables, sous réserve d'un volet qualitatif, établis au début de l'exercice et approuvés par le comité de rémunération et de dotation en personnel cadre.

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

### Comment les mesures financières sont définies

*Bénéfice net attribué aux actionnaires* : comme il est indiqué dans notre rapport annuel, disponible à l'adresse [manuvie.com](http://manuvie.com).

*Résultat tiré des activités de base excluant les profits sur les placements liés aux activités de base* : mesure la capacité sous-jacente de nos entreprises à générer un bénéfice. Pour notre prime d'encouragement annuelle, nous excluons les profits sur les placements liés aux activités de base aux fins d'un alignement sur le rendement d'exploitation.

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

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

**Critères de rendement et pondération pour les attributions débutant en 2023**

En 2022, nous avons effectué un examen exhaustif de notre programme de rémunération des membres de la haute direction et avons apporté certains changements au régime incitatif annuel afin de renforcer l'alignement sur les intérêts des actionnaires, d'accroître l'accent mis sur le client et de tenir compte des changements apportés aux déclarations de renseignements du fait de notre mise en œuvre de la norme IFRS 17 en 2023 (se reporter à la page 49 pour plus de précisions).

**Résultat des activités de base par action** (sauf les pertes sur création et les reprises de perte de valeur)

Tient compte de la capacité sous-jacente à générer un bénéfice et est un facteur important dans l'évaluation du prix par action de Manuvie

	Seuil	Cible	Maximum
résultat	0	100	200
rendement	25 % en deçà de la cible	niveau cible	25 % au-dessus de la cible

➤ **Résultat**  
40 %

**Valeur des nouvelles affaires**

Mesure la croissance rentable des nouvelles affaires dans l'ensemble des segments d'assurance

	Seuil	Cible	Maximum
résultat	0	100	200
rendement	40 % en deçà de la cible	niveau cible	40 % au-dessus de la cible

➤ **Croissance**  
30 %

**Taux net de recommandation relationnel (rNPS)**

Mesure l'amélioration de la fidélisation et de la promotion

	Seuil	Cible	Maximum
résultat	0	100	200
rendement	10 points en deçà de la cible	niveau cible	10 points au-dessus de la cible

➤ **Client**  
10 %

**Processus de traitement direct de bout en bout (STP)**

Mesure l'amélioration du délai de traitement pour les clients de Manuvie

	Seuil	Cible	Maximum
résultat	0	100	200
rendement	3 points de pourcentage en deçà de la cible	niveau cible	3 points de pourcentage au-dessus de la cible

Représente un indice de mesures utilisées pour faire le suivi du rendement par rapport aux engagements en matière de facteurs ESG et à nos cinq priorités stratégiques : accélération de la croissance, chef de file numérique axé sur le client, optimisation de portefeuille, efficacité sur le plan des dépenses et équipe à haut rendement. Comprend des objectifs quantifiables, sous réserve d'un volet qualitatif, établis au début de l'exercice et approuvés par le comité de rémunération et de dotation en personnel cadre.

➤ **Orientation stratégique**  
20 %

**Définition des mesures**

*Résultat tiré des activités de base par action* est défini comme le résultat tiré des activités de base accessible aux porteurs d'actions ordinaires, divisé par la moyenne pondérée diluée des actions

ordinaires en circulation. Mesure la capacité de gain sous-jacente de nos entreprises, par action, et constitue un facteur important dans l'évaluation de notre prix par action. Pour notre prime d'encouragement annuelle, le résultat tiré des activités de base pour la société exclut les pertes sur créance et les reprises de perte de valeur afin de réduire au minimum la volatilité annuelle en vertu des normes IFRS 17 et 9.

*Valeur des nouvelles affaires* représente la variation de la valeur financière pour les actionnaires en conséquence des souscriptions au cours de la période. Est 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.

*Taux net de recommandation relationnel (rNPS)* mesure la fidélisation des clients et la promotion en fonction des réponses données par les clients lorsqu'il leur est demandé dans quelle mesure il serait probable qu'ils recommandent Manuvie à leur famille, leurs amis ou leurs collègues. Le rNPS est mesuré dans le cadre d'une étude de marché réalisée par un tiers sur les clients.

*Processus de traitement direct de bout en bout (STP)* est défini comme des interactions avec les clients, y compris le traitement de fonds, qui sont totalement numériques au sein de Manuvie, en proportion du nombre total des interactions avec les clients. Le taux de référence de 2018 ne s'applique pas à la carte de pointage de 2023.

### **Mesures non conformes aux PCGR et autres mesures financières**

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

Les *mesures financières non conformes aux PCGR* comprennent le résultat tiré des activités de base; le résultat tiré des activités de base disponible pour les porteurs d'actions ordinaires; le résultat tiré des activités de base avant impôts sur le revenu; les frais généraux liés aux activités de base; les actifs gérés; les actifs gérés et administrés et les actifs gérés et administrés de GPA Monde. De plus, les mesures financières non conformes aux PCGR incluent l'une des mesures financières non conformes aux PCGR qui précèdent; le bénéfice net attribué aux actionnaires et le bénéfice net des porteurs d'actions ordinaires.

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

Les *autres mesures financières déterminées* comprennent les actifs administrés; la valeur des nouvelles affaires (VNA); les souscriptions d'équivalents primes annualisées (EPA); les apports nets; les paiements; l'une des mesures financières déterminées présentées selon un taux de change constant et le taux de croissance/de baisse de l'une des mesures financières déterminées susmentionnées selon un taux de change constant.

Les mesures financières non conformes aux PCGR et les ratios non conformes aux PCGR ne sont pas des mesures financières normalisées aux termes des PCGR et, par conséquent, ne seront pas nécessairement comparables à des mesures financières semblables divulguées par d'autres émetteurs. Elles ne doivent donc pas être interprétées isolément ou en remplacement de toute autre information financière préparée conformément aux PCGR. Pour plus de renseignements sur nos mesures non conformes aux PCGR et autres mesures financières, se reporter à la rubrique y afférente dans notre rapport de gestion de 2022, qui est intégré par renvoi et peut être consulté sur le site Web de la société au [www.manulife.com/fr/investors/results-and-reports.html](http://www.manulife.com/fr/investors/results-and-reports.html).



## Prime d'encouragement annuelle de 2022

Alors que nous avons obtenu un revenu net record et affiché un rendement supérieur à la cible à l'égard de nos initiatives stratégiques, le résultat lié au rendement de la société pour l'attribution de la prime d'encouragement annuelle de 2022 était de 87 % pour les membres de la haute direction visés en raison du fait que les résultats tirés des activités de base, la valeur des nouvelles affaires et le résultat tiré des activités de base de GPA Monde étaient inférieurs aux cibles ambitieuses fixées pour l'année. Pour plus de précisions, se reporter au tableau qui suit.

Ces cibles, ainsi que nos fourchettes de rendement, sont établies chaque mois de novembre, sont conformes au plan d'affaires approuvé par le conseil et sont influencées par le contexte macroéconomique au moment où elles sont établies. En particulier, le contexte suivant est important au moment d'évaluer la difficulté des cibles de 2022 :

- Suivant le plan, les opérations sur les rentes à capital variable aux États-Unis viendraient réduire le résultat tiré des activités de base et le bénéfice net de la société d'environ 200 millions de dollars par année.
- Les cibles ont été fixées avant la fin de 2021 dont la fin de l'exercice a été exceptionnelle.

Compte tenu de ce qui précède, au moment où les cibles ont été établies, la croissance du revenu net ciblé et du résultat tiré des activités de base pour 2022 était d'environ 10 %. De plus, le plan ne prévoyait pas l'impact prolongé de la pandémie de COVID-19 sur nos activités en Asie pour la majeure partie de 2022.

Le comité n'a pas ajusté les cibles pour tenir compte des perturbations non prévues dans nos activités en Asie en raison des défis posés par la COVID-19 ni pour tenir compte des changements dans le contexte macroéconomique. Conformément aux principes établis depuis plusieurs années par le comité quant au traitement des changements dans nos activités de réassurance I.A.R.D., environ 80 millions de dollars (sur 256 millions de dollars) de la provision pour les pertes liées aux réclamations au titre de l'I.A.R.D. engagée relativement à l'ouragan Ian ont été exclus au moment d'établir le résultat de l'attribution de l'incitatif annuel. L'ajustement a donné lieu à une augmentation de 2 points du résultat lié au rendement global.

Pour de plus amples renseignements au sujet de la prime d'encouragement annuelle de chaque membre de la haute direction visé et une analyse de leur rendement par rapport à leurs objectifs individuels, se reporter aux profils de membres de la haute direction visés commençant à la page 74. Dans la conception de notre régime, il est tenu compte d'un rajustement en fonction du rendement individuel pour établir le paiement définitif de chaque membre de la haute direction visé.

## Résultat d'entreprise pour 2022

Fourchette de financement			Réel	Résultat	Résultat pondéré	Réel 2021 <sup>1</sup>	Critères de rendement et pondération
Seuil 0	Cible 100	Maximum 200					
5 137 \$	7 339 \$	10 275 \$	7 294 \$	101 % <sup>2</sup>	25 % <sup>2</sup>	7 105 \$	➤ <b>Bénéfice net attribué aux actionnaires<sup>3</sup> (M\$)</b> 25 %
4 684 \$	6 245 \$	7 806 \$	5 782 \$	75 % <sup>2</sup>	19 % <sup>2</sup>	6 136 \$	➤ <b>Résultat tiré des activités de base excluant les profits sur les placements liés aux activités de base (M\$)</b> 25 %
1 250 \$	2 500 \$	3 750 \$	2 063 \$	65 %	10 %	2 243 \$	➤ <b>Rentabilité des nouvelles affaires (M\$)</b> 30 %
787 \$	1 573 \$	2 360 \$	1 241 \$	58 %	9 %	1 406 \$	Valeur des nouvelles affaires (15 %) Résultat tiré des activités de base – secteur Gestion de patrimoine et d'actifs, Monde (15 %)
				120 %	24 %	115 %	➤ <b>Point d'attention stratégique<sup>4</sup></b> Initiatives liées aux clients, aux employés et aux stratégies, y compris les facteurs ESG 20 %
					87 % <sup>3</sup>		➤ <b>Résultat d'entreprise pour 2022</b>

1 Cette colonne présente les résultats réels pour 2021 à titre de référence. Le résultat d'entreprise pour 2021 était de 142 %.

2 Le conseil a approuvé un ajustement de 80 millions de dollars afin de compenser en partie la charge de 256 millions de dollars au titre de la réassurance I.A.R.D. relativement à l'ouragan Ian. Ce montant a été établi au moyen d'une approche que le comité avait précédemment acceptée qui permet un ajustement dans la mesure où le remboursement du capital moyen pour les activités de réassurance I.A.R.D. dépasse une cible donnée. L'ajustement avait un impact positif de 3 et de 5 points sur le bénéfice net et les résultats tirés des activités de base, respectivement, et a augmenté de 2 points le résultat lié au rendement final pour 2022 de la société. Même si un ajustement complet pour l'ouragan Ida et les inondations européennes en 2021 avait été permis au cours de l'année précédente, le conseil n'a pas ajusté les résultats obtenus en 2021.

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

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

## Mesures financières

Malgré une conjoncture de marché difficile, Manuvie a fait preuve de résilience, comme en témoignent les résultats financiers solides obtenus en 2022 :

- Bénéfice net record attribué aux actionnaires de 7 294 millions de dollars en 2022, soit une augmentation de 189 millions de dollars par rapport à 2021
- Résultat tiré des activités de base<sup>1</sup>, sauf les profits sur les placements liés aux activités de base de 5 782 millions de dollars en 2022, comparativement à 6 136 millions de dollars en 2021; soutenu par les résultats solides au Canada et la résilience des résultats en Asie
- Valeur des nouvelles affaires (VNA) de 2 063 millions de dollars en 2022, comparativement à 2 243 millions de dollars en 2021; sous l'impulsion d'une forte croissance aux États-Unis et au Canada, s'établissant à 25 % et à 18 %, respectivement, mais subissant l'impact négatif du contexte opérationnel difficile en Asie

- Résultat tiré des activités de base de GPA Monde se chiffrant à 1 241 millions de dollars en 2022, comparativement à 1 406 millions de dollars en 2021; principalement en raison de la baisse du revenu tiré des frais provenant d'actifs gérés et administrés moyens moindres
- Paiements de 6,9 milliards de dollars en 2022, le montant le plus élevé jamais remis dans l'histoire de notre entreprise



### Comprendre le résultat de l'orientation stratégique

Nous avons fait des progrès marqués à l'égard de nos priorités stratégiques. Pour de plus amples renseignements sur nos résultats financiers ainsi que notre état d'avancement en ce qui concerne les priorités stratégiques, se reporter à notre rapport annuel 2022 au [www.manuvie.com](http://www.manuvie.com). Les faits saillants de 2022 sont les suivants :

#### Accélération de la croissance :

- Nous avons obtenu des entrées de fonds nettes dans GPA Monde comparativement à des sorties de fonds sectorielles en Amérique du Nord, enregistrant des apports nets positifs au cours de 12 des 13 dernières années. Nous avons également obtenu des taux de croissance supérieurs à 10 % au Canada pour ce qui est du bénéficiaire net, des résultats tirés des activités de base et de la VNA en 2022
- Nous avons obtenu des résultats tirés des activités de base de 63 % au moyen des entreprises ayant le plus grand potentiel (segment Asie, GPA Monde, assurance collective Canada et produits d'assurance liés au comportement), une hausse de 9 points de pourcentage par rapport au taux de référence de 2017 et conforme à 2021
- Nous avons renforcé davantage notre présence dans des marchés attrayants à croissance élevée par l'acquisition du contrôle de notre coentreprise de gestion d'actifs en Chine continentale, Manulife TEDA Fund Management Co. (MTEDA) en achetant la tranche d'actions restante de 51 % de notre partenaire de coentreprise, ce qui fait de nous le premier gestionnaire d'actifs et de patrimoine du monde à acquérir une participation de 100 % dans une société de gestion de fonds cotée en bourse qui est pleinement opérationnelle en Chine continentale

#### Chef de file numérique axé sur le client :


- Avec des investissements totalisant 1 milliard de dollars effectués depuis 2018 dans des capacités numériques qui favorisent des efficacités continues, notre taux net de recommandation relationnel (rNPS) de +20 a connu une nette amélioration de 19 points par rapport au taux de référence de 2017 
- Nous sommes parvenus à un taux de 83 % pour le processus de traitement direct de bout en bout, soit une augmentation de 15 points de pourcentage par rapport au taux de référence de 2018 en raison de meilleurs lancements d'applications et de capacités numériques accrues 
- ePos, pour point de vente électronique, notre application d'intégration numérique exclusive, a connu une hausse de 15 points de pourcentage pour atteindre un taux d'adoption de 89 %. Nous avons accéléré l'utilisation de notre plateforme numérique de demandes de règlement au Canada et réduit les délais de traitement des demandes de règlement au titre de l'assurance collective de 60 %
- Nous sommes devenus le premier assureur au Vietnam à proposer de l'assurance maladie au portefeuille électronique le plus populaire au Vietnam qui compte 31 millions d'utilisateurs

#### Efficacité sur le plan des dépenses :




- Nous avons maintenu les frais généraux et les frais généraux liés aux activités de base conformes à 2021 et notre ratio d'efficacité sur le plan des dépenses<sup>1</sup> de 2022 s'établissait à 50,9 % malgré le contexte inflationniste, ce qui tient compte de notre orientation stratégique sur la numérisation et l'efficacité, et la valeur de notre approche rigoureuse en ce qui concerne la gestion de frais d'exploitation
- Nous avons atteint la cible d'efficacité sur le plan des dépenses de 1 milliard de dollars pour 2022 en 2020, soit deux ans avant la date prévue

#### Optimisation du portefeuille :



- Nous avons réalisé deux opérations en 2022 afin de réassurer plus de 80 % du bloc d'anciennes rentes à capital variable aux États-Unis et libéré des capitaux de 2,45 milliards de dollars, réduisant de ce fait substantiellement notre risque, et créant un gain net après impôts unique cumulatif de 806 millions de dollars<sup>2</sup>
- Nous avons réalisé des avantages cumulés sur le plan des fonds propres de 9 milliards de dollars depuis 2018
- Notre contribution au résultat tiré des activités de base<sup>3</sup> pour les soins de longue durée et les rentes à capital variable a diminué pour s'établir à 18 %, comparativement à 25 % en 2020<sup>4</sup>

Les éléments marqués d'un  sont directement liés aux objectifs d'entreprise approuvés par le conseil pour les mesures liées aux facteurs ESG qui sont essentielles dans le cadre de notre stratégie d'affaires.

### Équipe à haut rendement :

- Nous nous classons dans le 6<sup>e</sup> centile<sup>5</sup> supérieur parmi les sociétés de services financiers et d'assurance mondiales dans notre enquête sur la mobilisation des employés en 2022, une hausse par rapport au classement dans le 14<sup>e</sup> centile en 2021 
- Nous avons été reconnus comme l'un des meilleurs employeurs à l'échelle mondiale par Forbes pour une troisième année consécutive 
- Nous sommes nommés dans l'indice sur l'égalité des genres de 2022 de Bloomberg pour la quatrième année consécutive, ce qui met en lumière notre engagement à soutenir l'égalité des genres par l'élaboration de politiques, la représentation et la transparence 

### Facteurs ESG :

- Nous avons atteint la carboneutralité pour les émissions de gaz à effet de serre de niveau 1 et de niveau 2. Notre rendement au titre de l'indice en matière de durabilité S&P Dow Jones a augmenté de 10 points (les 10 % les mieux cotés par rapport aux sociétés comparables du secteur) et nous avons obtenu la note AA MSCI ESG
- Nous avons établi des cibles d'émissions financées intermédiaires alignées sur la science dans le cadre de notre portefeuille de placements du fonds général. Manuvie publiera ces cibles au cours du deuxième trimestre de 2023 dans le rapport sur les facteurs ESG de 2022 de Manuvie 
- Nous avons lancé la stratégie d'action mondiale pour le climat (*Global Climate Action Strategy*) en Europe et en Asie, et la stratégie climatique pour les forêts de Manuvie (*Manulife Forest Climate Strategy*) aux États-Unis qui feront la promotion de l'atténuation du changement climatique en investissant dans des forêts gérées de façon durable et dont la priorité est le stockage de carbone 

Pour de plus amples renseignements sur notre résultat tiré des activités de base, les actifs gérés et administrés, la VNA et les apports bruts, se reporter aux « Mesures financières non conformes aux PCGR et autres mesures financières » à la page 62. Pour de plus amples renseignements sur nos résultats financiers et sur nos progrès quant à nos priorités stratégiques, se reporter à notre rapport annuel 2022 à l'adresse manuvie.com.

- 1 Les résultats tirés des activités de base et le ratio d'efficacité sur le plan des dépenses sont des mesures non conformes aux PCGR. Se reporter à la rubrique « Mesures non conformes aux PCGR et autres mesures financières » à la page 62 pour de plus amples renseignements.
- 2 Consiste en un gain net de 846 millions de dollars en 2020 et en une perte de 40 millions de dollars constatée en 2021.
- 3 Comprend le résultat tiré des activités de base relativement à l'assurance de soins de longue durée aux États-Unis et les activités liées aux rentes variables en Asie, au Canada et aux États-Unis.
- 4 Incidence de 2020 normalisée pour tenir compte des gains de soins de longue durée relativement à la COVID-19 et des profits sur les placements liés aux activités de base de 400 millions de dollars. Pour le rapprochement des résultats tirés des activités de base de 2020, se reporter à la rubrique « Mesures non conformes aux PCGR et autres mesures financières » de notre rapport de gestion de 2022, lequel est intégré par renvoi dans les présentes.
- 5 Rang centile fondé sur la base de données mondiale de services financiers et d'assurance Gallup

## À propos des primes d'encouragement fondées sur les titres de capitaux propres

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

La proportion des primes d'encouragement fondées sur les titres de capitaux propres qui est attribuée aux unités d'actions liées au rendement et aux unités temporairement incessibles est restée identique à celle de l'année dernière. Aucune option sur actions n'a été attribuée depuis 2020. Les chefs des fonctions de contrôle ne reçoivent pas d'UAR afin d'assurer que leur rémunération ne soit pas liée au rendement des activités qu'ils supervisent.

Le tableau ci-dessous présente l'enveloppe des primes d'encouragement fondées sur les titres de capitaux propres pour 2022 et 2023.

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

### Primes d'encouragement fondées sur les titres de capitaux propres

	Unités d'actions temporairement incessibles	Unités d'actions liées au rendement	Options sur actions
<b>Nature</b>	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
<b>Acquisition et paiement</b>	<p>Acquises et payées en espèces sur trois ans</p> <p>La 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, multiplié par le nombre d'unités d'actions temporairement incessibles</p> <p>90 % de la valeur de paiement est remise en espèces et les 10 % restant de la valeur de paiement est remise sous forme d'actions ordinaires de Manuvie achetées sur le marché libre</p>	<p>Acquises et payées sur trois ans</p> <p>Le nombre d'unités acquises dépend de notre rendement par rapport à des conditions de rendement absolu et relatif qui sont établies à la date d'attribution, alignées sur notre stratégie et approuvées par le conseil</p> <p>La valeur de paiement est égale au cours de clôture moyen des actions ordinaires de Manuvie à la TSX pour les 10 jours de négociation précédant leur date d'acquisition, multiplié par le nombre d'unités d'actions liées au rendement, le facteur de rendement et à compter des attributions de 2021, le modificateur du RTA relatif</p> <p>90 % de la valeur de paiement est remise en espèces et les 10 % restant de la valeur de paiement est remise sous forme d'actions ordinaires de Manuvie achetées sur le marché libre</p> <div style="background-color: #e0f2f1; padding: 5px; border: 1px solid #ccc; margin-top: 10px;"> <p> Se reporter à la page 69 pour obtenir des précisions sur les conditions de rendement des UAR attribuées pour 2022</p> </div>	<p>Acquises à raison d'une tranche de 25 % chaque année pendant quatre années suivant la date d'attribution</p> <p>Les options sur actions attribuées de 2015 à 2020 ne peuvent pas être exercées avant l'écoulement de cinq ans suivant la date d'attribution, sauf en cas de circonstances atténuantes</p> <p>Le prix d'exercice est égal au prix d'octroi</p> <p>La valeur est égale à la différence entre le prix d'exercice et le cours des actions ordinaires de Manuvie à la TSX lorsque les options sur actions sont exercées</p> <p>Les options sur actions expirent à la fin d'une période de 10 ans et ne sont cessibles qu'au moment du décès</p>

## Primes d'encouragement fondées sur les titres de capitaux propres

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

### Équivalents de dividendes

Crédités sous forme d'unités additionnelles au même taux que les dividendes versés sur les actions ordinaires de Manuvie et sous réserve des mêmes conditions d'acquisition que l'attribution sous-jacente

Ne confèrent pas d'équivalents de dividendes

### Attributions

Le prix d'octroi est le cours de clôture moyen pour les 10 jours de bourse précédant la date d'octroi

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 visés doivent donner un préavis de trois mois avant de quitter Manuvie, faute de quoi ils perdront leurs prestations postérieures à la retraite et toutes les attributions en cours seront annulées

### Périodes où la négociation est interdite

Les primes d'encouragement fondées sur les titres de capitaux propres ne sont pas octroyées lorsqu'il est interdit à nos initiés de négocier des titres. Les attributions annuelles sont habituellement effectuées au moins 10 jours ouvrables après la fin de la période où la négociation est interdite qui suit la publication des résultats financiers annuels. Des attributions peuvent être effectuées à certains nouveaux membres de la haute direction au moment de leur embauche. Si la date d'embauche tombe au cours d'une période où la négociation est interdite, l'attribution est reportée jusqu'à la fin de cette période. La société s'est dotée d'un programme d'exercice automatique des options sur actions grâce auquel les initiés peuvent choisir à l'avance d'exercer les options sur actions qui arrivent à échéance par l'intermédiaire du programme, ce qui peut survenir pendant une période où la négociation est interdite.

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

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

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

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

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

Le conseil peut modifier le résultat calculé lorsque des événements importants indépendants de la volonté de la direction font en sorte que les attributions seraient déraisonnables, non représentatives ou par ailleurs inappropriées. Le conseil est aussi d'avis que la direction ne devrait pas être pénalisée d'avoir pris des décisions qui sont au mieux des intérêts des actionnaires à long terme.

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

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

### **Comment les mesures sont définies**

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

*Rendement des capitaux propres tiré des activités de base (RCP tiré des activités de base)* : Calculé comme le résultat tiré des activités de base disponible pour les porteurs d'actions ordinaires en pourcentage du capital déployé pour réaliser le résultat tiré des activités de base. Calculé à l'aide de la moyenne des capitaux propres attribuables aux porteurs d'actions ordinaires. Le RCP tiré des activités de base est un ratio non conforme aux PCGR. Pour de plus amples renseignements sur les mesures non conformes aux PCGR et autres mesures financières, se reporter à la page 62.

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

## **Facteur de rendement à compter de 2023**

En 2022, nous avons apporté certains changements au régime d'UAR afin de tenir compte des modifications dans les déclarations résultant de notre mise en œuvre de la norme IFRS 17 en 2023, de maintenir les cibles de rendement en devises constantes et d'harmoniser le régime davantage avec le marché. Le paiement maximal possible (y compris l'incidence du facteur modifiant le RTA) sera de 200 %, ce qui correspond à l'introduction de niveaux à franchir supérieurs qui permettent de récompenser un rendement supérieur, en conformité avec les pratiques du marché. Se reporter à la page 51 pour plus de renseignements.

### **Facteur de rendement pour la fourchette des attributions au titre du régime d'UAR pour 2023**

#### **Valeur comptable par action**

(excluant la conversion des comptes des activités étrangères)

+

#### **MSC totale après impôts par action :**

- Pondération : 50 %
- Seuil : 10 % sous la cible
- Maximum : 10 % au-dessus de la cible

#### **Rendement des capitaux propres tiré des activités de base :**

- Pondération : 50 %
- Seuil : 40 % sous la cible
- Maximum : 40 % au-dessus de la cible



### Comment les mesures sont définies

**Valeur comptable par action (à l'exclusion de la conversion des comptes des activités étrangères) :** Elle est calculée en divisant la valeur comptable totale (à l'exclusion de la conversion des comptes des activités étrangères) par le nombre d'actions ordinaires en circulation à la fin de la période. Nous excluons la conversion des comptes des activités étrangères parce qu'elle représente les incidences des devises, qui peuvent être volatiles et fausser les résultats.

**Solde de la marge sur services contractuels (MSC) totale après impôts par action :** Il est calculé en prenant la MSC après impôts pour la société et en le divisant par le nombre d'actions ordinaires en circulation à la fin de la période.

**Rendement des capitaux propres tiré des activités de base (RCP tiré des activités de base) :** Il est 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. Il est calculé à l'aide de la moyenne des capitaux propres attribuables aux porteurs d'actions ordinaires. Le RCP tiré des activités de base est un ratio non conforme aux PCGR. Pour plus de renseignements, se reporter à la rubrique « Mesures non conformes aux PCGR et autres mesures financières » à la page 62.

**RTA relatif :** Le RTA est une mesure du rendement des actions ordinaires détenues par les investisseurs au cours de la période de rendement. Il est 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 au RTA de notre groupe de comparaison en matière de rendement pendant toute la période de rendement. Pour réduire les distorsions, le cours moyen sur 20 jours est utilisé pour les cours d'ouverture et de clôture des actions dans le calcul du RTA tant de Manuvie que de nos sociétés comparables en matière de rendement.

### Païement des primes d'encouragement fondées sur les titres de capitaux propres qui ont été attribuées en 2020

Les unités d'actions temporairement inaccessibles attribuées en 2020 ont été acquises le 3 mars 2023. Les unités d'actions liées au rendement attribuées en 2020 ont été acquises le 3 mars 2023. 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	Païement en % de la valeur d'octroi
UAT de 2020	3 mars 2023	24,38 \$	-	27,285 \$	129 %
UAR de 2020	3 mars 2023	24,38 \$	78 %	27,285 \$	101 %

Le facteur de rendement pour les UAR de 2020 était de 78 %. Le rendement a été évalué au moyen de conditions et d'objectifs de rendement fixés avant 2020, au moment de l'attribution, conformément à notre plan d'affaires préalablement approuvé par le conseil. Se reporter au tableau ci-après pour une ventilation détaillée du mode de calcul de ce résultat.

<b>Nombre d'UAR</b> Unités d'actions liées au rendement attribuées et reçues sous forme d'équivalents de dividendes pendant la période de trois ans	×	<b>Facteur de rendement</b> 78 %	×	<b>Cours des actions au moment de l'acquisition</b>	=	<b>Païements des UAR</b>
--	---	-------------------------------------	---	---	---	--------------------------

## Rémunération des membres de la haute direction

						En pourcentage de l'attribution initiale
Roy Gori	199 512	x	78 %	x	27,285 \$ = 4 246 064 \$	101 %
Phil Witherington	59 301	x	78 %	x	27,285 \$ = 1 262 068 \$	101 %
Marc Costantini	—	x	—	x	— = —	—
Marianne Harrison	82 012	x	78 %	x	27,285 \$ = 1 745 421 \$	101 %
Scott Hartz	63 087	x	78 %	x	27,285 \$ = 1 342 640 \$	101 %

### Facteur de rendement

Les octrois d'UAR de 2020 étaient fondés sur une période de rendement de trois ans cumulative.

#### Fourchette de rendement

Seuil	Cible	Maximum	Réel <sup>1</sup>	Résultat	Résultat pondéré	Critères de rendement et pondération
0	100	180				
21,75 \$	24,16 \$	26,10 \$	24,24 \$	103 %	35 %	➤ Valeur comptable par action excluant le CAERE (M\$) 33 %
7,7 %	12,9 %	17,0 %	11,9 %	80 %	26 %	➤ Rendement des capitaux propres tiré des activités de base (%) 33 %
30 points de pourcentage sous la médiane	Médiane	24 points de pourcentage au-dessus la médiane	6,7 % c. 21,7 % (médiane)	50 %	17 %	➤ RTA relative 34 %
					78 %	➤ Facteur de rendement des UAR de 2020

1 La valeur comptable par action excluant le CAERE et le rendement des capitaux propres tiré des activités de base ont été rajustés afin d'exclure l'incidence de la charge de restructuration et de la charge liée aux taux de réinvestissement ultimes prise en 2021, tels qu'ils ont été approuvés par le conseil.

Le facteur de rendement de 78 % est fondé sur notre rendement par rapport aux cibles fixées pour les conditions de rendement pendant toute la période de rendement de trois ans. La valeur comptable par action excluant le CAERE était légèrement supérieure à la cible et le rendement des capitaux propres tiré des activités de base étaient inférieurs à la cible en raison des répercussions de la COVID-19 sur nos activités.

Les critères de rendement ont été établis à la fin de 2019 et n'ont fait l'objet d'aucun rajustement par la suite pour tenir compte des répercussions de la COVID-19 ou des pertes liées aux réclamations au titre de l'I.A.R.D. subies relativement aux ouragans. Pour calculer le facteur de rendement, le conseil n'a pas pris en compte l'incidence de la charge pour 2019 et pour 2021 liée aux hypothèses sur la mise à jour des

taux de réinvestissement ultimes publiées par le Conseil des normes actuarielles canadien ni l'incidence de la charge de restructuration prise en 2021. Ces ajustements ont augmenté le facteur de rendement de 3 points.

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

Le RTA relatif est calculé par comparaison entre le RTA des actions ordinaires de Manuvie négociées au NYSE et le RTA médian de notre groupe de comparaison en matière de rendement pendant toute la période de rendement. Pour minimiser les distorsions, le cours des actions moyen sur 20 jours est utilisé pour le cours d'ouverture et de clôture des actions dans le calcul du RTA tant pour Manuvie que pour nos sociétés comparables en matière de rendement. Le RTA relatif sur la période de trois ans s'est établi à 15 points de pourcentage sous le RTA médian du groupe de comparaison en matière de rendement.

# Rémunération des membres de la haute direction visés



## Roy Gori

Président et chef de la direction

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

M. Gori a dirigé Manuvie vers de solides résultats en 2022, ce qui démontre la résilience et la force de notre franchise mondiale et diversifiée. Sous sa gouverne, nous avons continué de faire avancer les priorités stratégiques que nous avons fixées en 2018, amélioré les taux de mobilisation des employés du quartile qui étaient déjà supérieurs, élargi nos produits de placement en matière environnementale, sociale et de gouvernance et livré des résultats financiers solides malgré les conditions difficiles sur les marchés qui ont nuí à nos résultats de GPA Monde et un contexte opérationnel difficile en Asie en raison de la COVID-19 qui perdure. Les renseignements ci-dessous décrivent les résultats financiers de la société et d'autres facteurs ayant permis d'établir sa rémunération pour 2022.

### MESURES FINANCIÈRES DE 2022

- Bénéfice net record attribué aux actionnaires de 7,3 milliards de dollars, en hausse de 0,2 milliard par rapport à 2021
- RCP de 14,1 % et RCP tiré des activités de base<sup>1</sup> de 11,9 % (comparativement à 13,0 % et 14,2 % en 2021, respectivement)
- Résultat tiré des activités de base<sup>1</sup> de 6,2 milliards de dollars, une baisse de 7 %<sup>2</sup> par rapport à 2021
- VNA<sup>1</sup> de 2,1 milliards de dollars, une baisse de 9 %<sup>2</sup> par rapport à 2021
- Souscriptions d'EPA<sup>1</sup> de 5,7 milliards de dollars, une baisse de 7 %<sup>2</sup> par rapport à 2021
- Entrées de fonds nettes des activités de GPA Monde de 3,3 milliards de dollars
- RTA de 5,9 % à la TSX pour 2022, ce qui est conforme aux membres de notre groupe de comparaison et supérieur à celui de l'indice composé S&P/TSX et de l'indice composé S&P/TSX du secteur des finances (se reporter à la page 56 pour une liste de membres de notre groupe de comparaison)

### PROGRÈS PAR RAPPORT AUX CINQ PRIORITÉS STRATÉGIQUES DE MANUVIE


#### Accélération de la croissance

- Nous avons généré un résultat tiré des activités de base de 63 % au moyen de nos entreprises ayant le plus grand potentiel, une amélioration de 9 points de base par rapport aux taux de référence de 2017
- Nous avons réalisé des entrées de fonds nettes dans GPA Monde, comparativement à des sorties de fonds pour la plupart de nos sociétés nord-américaines comparables en 2022
- Nous avons obtenu une augmentation de la VNA de 25 % et de 18 % aux États-Unis et au Canada, respectivement, ainsi qu'une croissance supérieure à 10 % du bénéfice net et des résultats tirés des activités de base au Canada pour 2022
- Nous avons fait l'acquisition de la participation restante de 51 % dans MTEDA, faisant de Manuvie la première entreprise étrangère à prendre le contrôle complet d'une coentreprise de fonds en Chine



1 Le RCP tiré des activités de base est une mesure non conforme aux PCGR. Se reporter à la rubrique « Mesures non conformes aux PCGR et autres mesures financières » à la page 62 pour plus d'information.

2 L'augmentation en pourcentage des résultats tirés des activités de base, de la VNA et des souscriptions d'EPA est indiquée selon un taux de change constant.

3 Rang centile fondé sur la base de données mondiale de services financiers et d'assurance Gallup

Les éléments marqués d'un  sont directement liés aux objectifs d'entreprise approuvés par le conseil pour les mesures liées aux facteurs ESG qui sont essentielles dans le cadre de notre stratégie d'affaires.

### Chef de file numérique axé sur le client

- Nous avons amélioré le taux net de recommandation relationnel (rNPS) (+20) de 19 points par rapport au taux de référence de 2017 et à une réduction de 1 point par rapport à 2021 
- Nous avons lancé la feuille de route en matière de numérisation et avons accéléré les initiatives afin de faire avancer de façon mesurable la position de chef de file numérique axé sur le client
- Nous avons augmenté le processus de traitement direct de bout en bout de 83 % (comparativement à 68 % en 2018) 
- Nous avons accéléré l'adoption de ePos, pour point de vente électronique, en Asie pour atteindre 89 %, une augmentation de 15 % par rapport à 2021
- Nous avons réduit les délais de traitement des réclamations du secteur Assurances collectives de 60 % par l'accélération de notre plateforme numérique de demandes de règlement au Canada
- Nous avons eu accès à 31 millions d'utilisateurs grâce au portefeuille électronique le plus populaire au Vietnam à offrir de l'assurance maladie





### Optimisation du portefeuille

- Nous avons livré du capital libéré cumulatif de 9 milliards de dollars depuis 2018
- Nous avons réalisé deux opérations visant un bloc d'anciennes rentes à capital variable aux États-Unis; ensemble, ces deux opérations ont libéré des capitaux d'environ 2,45 milliards de dollars
- Nous avons réduit notre contribution au résultat au titre des produits de soins de longue durée et des rentes à capital variable, la faisant passer de 25 % en 2020 à 18 %
- Nous avons racheté 4,1 % des actions ordinaires en 2022 en contrepartie de 1,9 milliard de dollars
- Nous avons augmenté les dividendes au taux de croissance annuel composé de 10 % au cours de la période de 5 ans allant de 2017 à 2022; y compris 3,5 cents ou une augmentation de 11 % des dividendes trimestriels pour le premier trimestre de 2023

### Efficacité sur le plan des dépenses


- Nous avons livré un ratio d'efficacité sur le plan des dépenses de 50,9 %, les dépenses demeurant conformes au niveau de 2021 malgré le contexte inflationniste, mais dépassant de 0,9 point de pourcentage notre cible pour 2022, alors que la baisse des dépenses a été compensée par la baisse du résultat tiré des activités de base
- Nous avons atteint nos cibles d'efficacité sur le plan des dépenses pour 2022 de 1 milliard de dollars en 2020, deux ans avant la date prévue

### Équipe à haut rendement

- Nous nous classons dans le 6<sup>e</sup> centile supérieur<sup>3</sup> parmi les sociétés mondiales comparables de services financiers et d'assurance dans notre étude de 2022 portant sur la mobilisation de nos employés, soit une amélioration par rapport au classement dans le 14<sup>e</sup> centile obtenu en 2021 
- Nous avons été classés parmi les meilleurs employeurs à l'échelle mondiale de Forbes pour une troisième année consécutive 
- Nous avons augmenté le nombre total de femmes occupant un poste de vice-président ou un poste supérieur et il s'établit actuellement à 32 % ; nous avons dépassé notre cible en nous appuyant sur la tendance positive observée en 2021 
- Nous figurons dans l'indice de Bloomberg sur l'égalité des genres pour la quatrième année d'affilée 

### Facteurs ESG

- Nous avons fait des facteurs ESG une priorité à titre de différentiateur concurrentiel clé et avons accéléré la mise en œuvre de notre plan relatif à l'impact mondial, y compris le lancement de la stratégie Global Climate Action en Europe et en Asie et la stratégie Manulife Forest Climate aux États-Unis 
- Nous figurons de nouveau dans l'indice S&P Dow Jones Sustainability North America, l'un de sept assureurs seulement en Amérique du Nord à y avoir été inclus, ce qui nous place parmi les 10 % les mieux classés parmi notre groupe de comparaison sectoriel dans le monde 
- Nous avons atteint la carboneutralité en ce qui concerne les émissions de gaz à effet de serre de niveau 1 et de niveau 2 
- Nous avons eu des échanges avec des décideurs sur des enjeux ESG pressants, y compris les divulgations obligatoires sur le climat qui sont proposées par le Bureau du surintendant des institutions financières, la Securities and Exchange Commission des États-Unis, la Monetary Authority of Singapore et la Bermuda Monetary Authority 

- Nous avons établi des cibles financées en matière d'émissions temporaires qui sont alignées sur la science dans notre portefeuille de placement du fonds général 

## RÉMUNÉRATION DIRECTE TOTALE

La rémunération directe totale pour 2022 de M. Gori tient compte de la portée mondiale et de la complexité de ses fonctions de président et chef de la direction, de la rémunération versée par nos sociétés comparables à l'échelle mondiale pour un poste semblable (se reporter à la page 55 pour notre groupe de comparaison en matière de rémunération) ou de la rémunération versée aux autres membres de la haute direction à Manuvie.

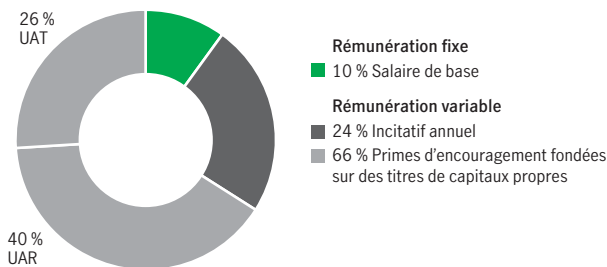
Le comité de rémunération et de dotation en personnel cadre a reçu des conseils de même que d'autres recherches et analyses de son conseiller indépendant dans le cadre de la préparation de l'enveloppe de rémunération versée à M. Gori. Le conseil est d'avis que la rémunération cible de M. Gori devrait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

Le tableau qui suit montre la rémunération directe totale que le conseil a approuvée pour M. Gori pour 2022 ainsi que son salaire de base et ses primes d'encouragement fondées sur les titres de capitaux propres pour 2023, suivant la recommandation du comité de rémunération et de dotation en personnel cadre.

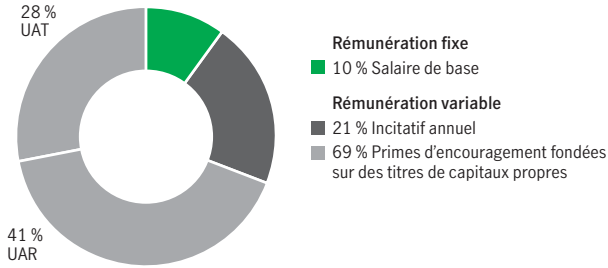
(en \$ US)	2020	2021	2022	2023
Salaire de base	1 200 000 \$	1 200 000 \$	<b>1 200 000 \$</b>	1 300 000 \$
Prime d'encouragement annuelle <sup>1</sup>	2 822 400 \$	4 600 800 \$	<b>2 923 200 \$</b>	2 600 000 \$ (cible)
Primes d'encouragement fondées sur les titres de capitaux propres <sup>1</sup>				
• UAR	3 162 500 \$	4 095 000 \$	<b>4 920 000 \$</b>	5 100 000 \$
• UAT	1 265 000 \$	2 730 000 \$	<b>3 280 000 \$</b>	3 400 000 \$
• options sur actions	1 897 500 \$	0 \$	<b>0 \$</b>	0 \$
Rémunération directe totale	10 347 400 \$	12 625 800 \$	<b>12 323 200 \$</b>	12 400 000 \$

<sup>1</sup> Moment des attributions : La colonne pour 2022 comprend la prime d'encouragement attribuée pour 2022 et versée en février 2023 ainsi que les primes d'encouragement fondées sur les titres de capitaux propres attribuées en mars 2022.

## Combinaison de rémunération pour 2022



## Combinaison de rémunération cible pour 2023



### Salaire de base

Le salaire de base de M. Gori de 1 200 000 \$ US n'a pas changé depuis 2020. Le conseil a approuvé une hausse afin qu'il atteigne 1 300 000 \$ US en date du 1<sup>er</sup> mars 2023.

### Prime d'encouragement annuelle

La prime d'encouragement annuelle de 2022 de M. Gori a été approuvée et versée en février 2023. Elle correspondait à 122 % de sa cible et était inférieure de 36 % à son attribution de 2021. Conformément à ses pratiques courantes, le comité a combiné le résultat lié au rendement de la société annuel de 87 % avec son évaluation du rendement et de l'apport personnels de M. Gori compte tenu des cinq priorités stratégiques (décrites ci-dessus en détail à la page 74). Le comité a établi que le rendement personnel de M. Gori était exceptionnel en 2022, compte tenu de la résilience dont a fait preuve Manuvie dans une conjoncture difficile des marchés.

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

Vous pouvez lire sur la prime d'encouragement annuelle et notre rendement pour l'exercice à compter de la page 59.

### Primes d'encouragement fondées sur les titres de capitaux propres

Les primes d'encouragement fondées sur les titres de capitaux propres de 2022 de M. Gori ont totalisé 8 200 000 \$ US. Les attributions effectuées en mars 2022 ont été établies en fonction de son rendement, du positionnement concurrentiel de sa rémunération par rapport au groupe mondial de comparaison en matière de rémunération (se reporter à la page 55) 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.

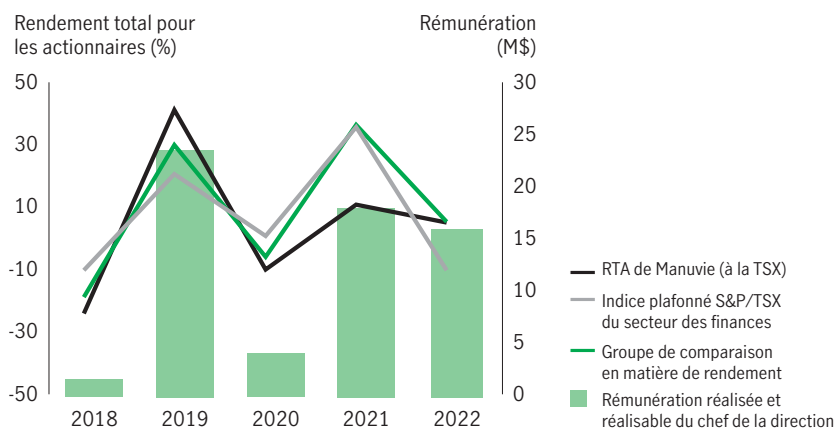
Vous pouvez lire sur les critères de rendement applicables aux unités d'actions liées au rendement à compter de la page 69.

Le conseil a approuvé des primes d'encouragement fondées sur les titres de capitaux propres de 8 500 000 \$ US pour 2023, réparties à 60 % en unités d'actions liées au rendement et à 40 % en unités d'actions temporairement inaccessibles. Ces attributions se veulent prospectives. Le montant réel que M. Gori obtiendra sera supérieur ou inférieur au montant à la date d'octroi théorique qui est fonction de notre prix par action au moment de l'acquisition des droits et du rendement financier de Manuvie au cours des trois prochaines années.

## LIEN AVEC LA RÉMUNÉRATION ET LE RENDEMENT

Afin de veiller à l'efficacité de notre programme de rémunération des membres de la haute direction et à son alignement sur notre principe fondamental de rémunération liée au rendement, nous faisons des analyses à partir de diverses perspectives. Outre l'analyse figurant dans le sommaire à la page 48, le graphique qui suit présente un autre aspect de la rémunération liée au rendement et compare le RTA de Manuvie par rapport au rendement de l'indice composé S&P/TSX du secteur des finances et à la médiane de notre groupe de comparaison en matière de rendement. Il présente également la rémunération

réalisée et réalisable du chef de la direction au cours de la même période et montre que la rémunération concorde avec le cours de nos actions, c'est-à-dire que lorsque le RTA était inférieur, la rémunération du chef de la direction diminuait et lorsque le RTA était supérieur, la rémunération du chef de la direction augmentait. Une telle concordance se produit parce qu'une part importante de la rémunération du chef de la direction est fondée sur les actions.



	2018	2019	2020	2021	2022
RTA de Manuvie (à la TSX)	(23,3 %)	42,0 %	(9,2 %)	11,6 %	5,9 %
Médiane du groupe de comparaison en matière de rendement	(20,1 %)	29,8 %	(5,1 %)	37,3 %	6,2 %
Indice composé S&P/TSX du secteur des finances	(9,3 %)	21,4 %	1,6 %	36,5 %	(9,4 %)
Rémunération réalisée et réalisable du chef de la direction <sup>1</sup>	1,7 M\$	23,8 M\$	4,2 M\$	18,2 M\$	16,0 M\$

<sup>1</sup> Rémunération réalisée et réalisable de M. Gori. La valeur des titres de capitaux propres est établie en fonction du cours de 24,15 \$, soit les cours de clôture des actions ordinaires de Manuvie à la TSX au 31 décembre de chaque année. Pour 2022, la valeur indiquée tient compte de la somme de 11,5 millions de dollars reçue en espèces (rémunération réalisée), et d'une hausse de 4,5 millions de dollars des attributions de titres de capitaux propres en cours qui n'ont pas encore été réalisées (variation de la rémunération réalisable).

### Rémunération réalisée et réalisable

- la rémunération en espèces versée pour un exercice donné, y compris le salaire, la prime d'encouragement annuelle (gagnée pour l'exercice indiqué, mais versée au cours de l'exercice suivant);
- les paiements d'unités d'actions temporairement incessibles et d'unités d'actions liées au rendement à l'acquisition et les gains tirés de l'exercice d'options sur actions;
- la variation entre la valeur des unités d'actions temporairement incessibles, 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<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre d'un exercice donné, en supposant le réinvestissement des dividendes. À l'égard de Manuvie, le RTA renvoie à nos actions ordinaires inscrites à la TSX.





## Phil Witherington

Chef des finances

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

En 2022, M. Witherington a franchi plusieurs jalons remarquables, surtout sur le plan de la prestation opérationnelle et en matière de rigueur financière et il a grandement contribué à la réalisation par la société d'un large éventail d'objectifs stratégiques. M. Witherington a joué un rôle clé dans l'optimisation de notre portefeuille d'anciens contrats, comme en témoignent les deux opérations visant à réassurer plus de 80 % du bloc de rentes à capital variable de Manuvie aux États-Unis. Il a contribué à tous les aspects de la planification stratégique à l'échelle de l'entreprise, de la priorisation des ressources et de la gouvernance des initiatives, tout en demeurant axé sur le soutien à la croissance pour nos activités au potentiel le plus élevé ainsi que sur nos priorités sur le plan numérique et en ce qui concerne les clients. Sous la direction financière de M. Witherington, la société est bien préparée pour adopter la norme IFRS 17 et est demeurée un chef de file du secteur dans la mise en œuvre de la norme IFRS 17 et la communication des incidences connexes aux parties prenantes externes. M. Witherington a mis en œuvre une vaste gamme de mesures de déploiement du capital, qui ont abouti à des rachats d'actions ordinaires et à l'augmentation des dividendes sur les actions ordinaires, ce qui a été possible grâce à une situation du capital solide et des paiements record. Lorsqu'il a dirigé la fonction des finances mondiales, il a dirigé la transformation de la fonction financière en poursuivant la modernisation des systèmes d'information de gestion ainsi que les capacités de déclaration et de prévision et a dirigé notre culture de rigueur à l'égard des dépenses. Ces réalisations ont été possibles grâce à une équipe mondiale hors pair qui a accru davantage la mobilisation des employés du quartile supérieur.

Les renseignements ci-dessous décrivent les résultats financiers de la société et d'autres facteurs ayant permis d'établir sa rémunération pour 2022.

### MESURES FINANCIÈRES DE 2022


- Bénéfice net record attribué aux actionnaires de 7,3 milliards de dollars, en hausse de 0,2 milliard par rapport à 2021
- RCP de 14,1 % et RCP tiré des activités de base<sup>1</sup> de 11,9 % (comparativement à 13,0 % et à 14,2 % en 2021, respectivement)
- Résultat tiré des activités de base<sup>1</sup> de 6,2 milliards de dollars, une baisse de 7 %<sup>1</sup> par rapport à 2021
- Paiements<sup>2</sup> de 6,9 milliards de dollars, une augmentation de 2,5 milliards de dollars par rapport à 2021
- Le ratio total du test de suffisance du capital des sociétés d'assurance vie<sup>3</sup> (« TSAV ») de La Compagnie d'Assurance vie Manufacturers était de 131 % en date du 31 décembre 2022
- Mesures de déploiement de capital, y compris le déploiement d'une partie du capital excédentaire afin de racheter 4,1 % des actions ordinaires en 2022 et une augmentation de 11 % des dividendes trimestriels pour le premier trimestre de 2023

1 L'augmentation en pourcentage des résultats tirés des activités de base selon un taux de change constant.





2 Se reporter à la rubrique « Mesures non conformes aux PCGR et autres mesures financières » à la page 62 pour plus d'information sur cette mesure.

3 Le ratio du TSAV est divulgué dans les Exigences de communication publique afférente au Test de suffisance du capital des sociétés d'assurance-vie du Bureau du surintendant des institutions financières (BSIF).

4 Classement par quartile fondé sur la base de données mondiale multisectorielle de Gallup.

Les éléments marqués d'un  <sup>ESG</sup> sont directement liés aux objectifs d'entreprise approuvés par le conseil pour les mesures liées aux facteurs ESG qui sont essentielles dans le cadre de notre stratégie d'affaires.

## CONTRIBUTION À L'EXÉCUTION DES CINQ PRIORITÉS STRATÉGIQUES DE MANUVIE

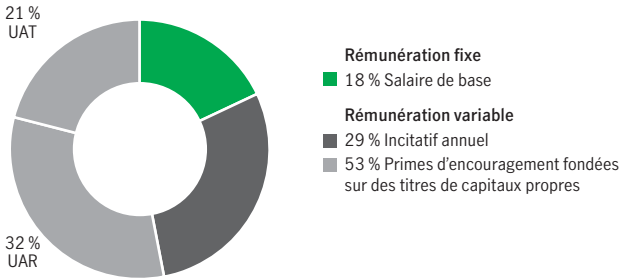
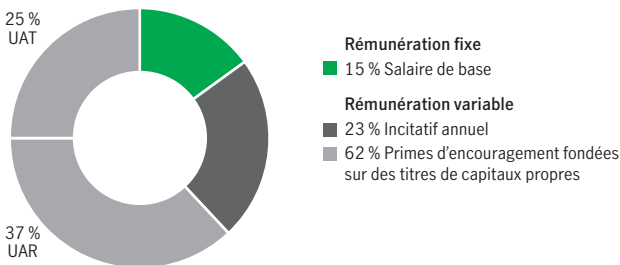
- A obtenu des résultats tirés des activités de base solides malgré le nombre inférieur de nouvelles affaires en Asie et un contexte macroéconomique difficile
- A continué de soutenir la croissance de nos activités ayant le plus haut potentiel avec une attribution ciblée de capital et de ressources internes à des initiatives dans nos segments Asie et GPA Monde, ce qui a donné lieu à des résultats tirés des activités de base de l'ordre de 63 % provenant de nos activités ayant le plus haut potentiel en 2022, une nette amélioration de 9 points de pourcentage par rapport au taux de référence de 2017 de 54 %
- A réalisé un ratio d'efficience sur le plan des dépenses de 50,9 % et a maintenu les charges générales conformes à 2021 malgré le contexte inflationniste mais supérieures de 0,9 point de pourcentage à notre cible pour 2022, alors que la baisse des dépenses a été compensée par la baisse des résultats tirés des activités de base
- A atteint notre cible de 2022 de réduction des dépenses de l'ordre de 1 milliard de dollars en 2020, deux ans avant la date prévue
- A remis à nos actionnaires des documents de formation et de communication à la fine pointe du secteur sur la norme IFRS 17, y compris une publication conjointe sur la norme IFRS avec des sociétés comparables canadiennes, des mises à jour sur les cibles et les indicateurs de rendement clés et le bilan d'ouverture publié dans les notes afférentes aux états financiers de 2022
- A davantage transformé la fonction des finances dans les domaines de la planification et de la prévision des dépenses, des déclarations par la direction, de la trésorerie et de la gestion stratégique des coûts
- A conclu deux opérations visant la réassurance de plus de 80 % du bloc d'anciennes rentes à capital variable aux États-Unis de Manuvie, libérant des capitaux de 2,45 milliards de dollars et a réduit considérablement notre risque
- A augmenté le taux de mobilisation des employés en Finance, améliorant des résultats faisant déjà partie du quartile supérieur<sup>4</sup> 
- A continué de faire en sorte que des gens de talent occupent des postes clés et a composé une équipe des finances davantage empreinte de diversité par des nominations à l'interne, des nominations externes et le perfectionnement constant des talents 
- A fait avancer la stratégie en matière de DEI pour la Finance en mettant sur pied un comité mondial pour orienter des démarches en fonction de l'endroit 
- A continué de faire office de parrain au sein de la haute direction du groupe de ressources à l'intention des employés PROUD et en tant qu'ambassadeur de la santé mentale de l'équipe de haute direction 

## RÉMUNÉRATION DIRECTE TOTALE

Le tableau qui suit montre la rémunération directe totale que le conseil a approuvée pour M. Witherington pour 2022 ainsi que son salaire de base et ses primes d'encouragement fondées sur les titres de capitaux propres pour 2023, suivant la recommandation du chef de la direction et du comité de rémunération et de dotation en personnel cadre.

	2020	2021	2022	2023
<b>Salaire de base</b>	915 000 \$	915 000 \$	<b>950 000 \$</b>	975 000 \$
<b>Prime d'encouragement annuelle<sup>1</sup></b>	1 453 000 \$	2 280 000 \$	<b>1 562 000 \$</b>	1 462 500 \$ (cible)
<b>Primes d'encouragement fondées sur les titres de capitaux propres<sup>1</sup></b>				
• UAR	1 250 000 \$	1 620 000 \$	<b>1 680 000 \$</b>	2 400 000 \$
• UAT	500 000 \$	1 080 000 \$	<b>1 120 000 \$</b>	1 600 000 \$
• options sur actions	750 000 \$	0 \$	<b>0 \$</b>	0 \$
<b>Rémunération directe totale</b>	<b>4 868 000 \$</b>	<b>5 895 000 \$</b>	<b>5 312 000 \$</b>	<b>6 437 500 \$</b>

<sup>1</sup> Moment des attributions : La colonne pour 2022 comprend la rémunération incitative annuelle attribuée pour 2022 et versée en février 2023 ainsi que les primes d'encouragement en action attribuées en mars 2022.

**Combinaison de rémunération pour 2022****Combinaison de rémunération cible pour 2023****Salaire de base**

Le salaire de M. Witherington était de 950 000 \$ en 2022. Il a été augmenté pour atteindre 975 000 \$ en date du 1<sup>er</sup> mars 2023.

**Prime d'encouragement annuelle**

La prime d'encouragement annuelle de 2022 de M. Witherington a été approuvée et versée en février 2023. Elle correspondait à 122 % de sa cible et était inférieure de 31 % à son attribution en 2021. Une tranche de 10 % de cette attribution a été versée en actions ordinaires de Manuvie achetées sur le marché libre. En 2023, la cible de la prime d'encouragement annuelle de M. Witherington a été portée de 135 % à 150 % du salaire de base.

**Primes d'encouragement fondées sur les titres de capitaux propres**

Les primes d'encouragement fondées sur les titres de capitaux propres de 2022 de M. Witherington ont totalisé 2 800 000 \$. Les primes, attribuées en mars 2022, étaient établies en fonction de son rendement, du positionnement concurrentiel de sa rémunération par rapport à notre groupe de comparaison en matière de rémunération 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 2023, le conseil a approuvé des primes d'encouragement fondées sur les titres de capitaux propres de 4 000 000 \$ pour M. Witherington, réparties à 60 % en unités d'actions liées au rendement et à 40 % en unités d'actions temporairement inaccessibles. Ces attributions se veulent prospectives. Le montant réel que M. Witherington obtiendra sera supérieur ou inférieur au montant à la date d'octroi théorique en fonction de notre prix par action au moment de l'acquisition et du rendement financier de Manuvie au cours des trois prochaines années.



## Marc Costantini

Chef mondial, Gestion des contrats en vigueur

M. Costantini a été nommé au poste de chef mondial, Gestion des contrats en vigueur en date du 13 juin 2022 et est chargé de diriger toutes les initiatives visant à améliorer la rentabilité et le profil de risque des produits en vigueur de Manuvie. Il est membre de l'équipe de haute direction de Manuvie.


M. Costantini a précédemment travaillé chez Manuvie de 1990 à 2014 et y a occupé divers postes de direction dans les secteurs Stratégie de l'entreprise, Expansion de l'entreprise et Finances et dans les secteurs d'exploitation. Avant de rejoindre les rangs de la société, il a été président et chef de la direction, Développement d'entreprise, Stratégie et solutions numériques pour le secteur d'assurance vie et santé en Amérique du Nord de Munich Re.


Depuis son retour chez Manuvie, M. Costantini s'est rapidement intégré dans la société, en créant des partenariats solides avec des pairs et autres collègues, en ayant immédiatement une incidence sur les activités de gestion des contrats en vigueur de la société et en veillant à une transition harmonieuse vers son leadership. Dans le cadre de ses fonctions, M. Costantini est chargé, comme priorité stratégique essentielle, de réussir l'optimisation des portefeuilles. Il a également pris l'engagement de parvenir à une plus grande diversité dans son équipe et dans la société dans son ensemble. Les renseignements ci-dessous décrivent les résultats financiers de la société et les autres facteurs ayant permis d'établir sa rémunération pour 2022.



### MESURES FINANCIÈRES DE 2022

- Réalisation de deux opérations en 2022 afin de réassurer plus de 80 % de nos activités liées au bloc d'anciennes rentes à capital variable aux États-Unis et libération de capitaux de 2,45 milliards de dollars
- Procuration d'avantages cumulés sur le plan des fonds propres de 9 milliards de dollars provenant de nos anciens produits depuis 2017, dépassant de 4 milliards de dollars la cible d'optimisation du portefeuille et présentation d'une réduction substantielle par rapport aux sensibilités du marché
- Réduction des contributions aux résultats tirés des activités de base des soins de longue durée et des rentes à capital variable, passant de 25 % en 2020 à 18 %

### CONTRIBUTION À L'EXÉCUTION DES PRIORITÉS STRATÉGIQUES DE MANUVIE

- A lancé un programme global de conciergerie de bien-être et de soins aux États-Unis, un modèle de service raffiné pour les clients de contrats en vigueur au Canada, et a amélioré les données sur les contrats en vigueur en Asie 
- A obtenu des approbations des ajustements des taux de prime du programme de soins de longue durée de 2019 à ce jour de l'ordre de 2 milliards de dollars de la part des autorités de réglementation américaines
- A entièrement intégré la prise en compte liée à la nouvelle norme comptable IFRS 17 dans la stratégie liée aux contrats en vigueur

Les éléments marqués d'un  sont directement liés aux objectifs d'entreprise approuvés par le conseil pour les mesures liées aux facteurs ESG qui sont essentielles dans le cadre de notre stratégie d'affaires.

- A mis à profit l'analytique avancée pour élaborer des modèles de fraude afin de déceler et de prévenir d'éventuels cas de fraude et pour accélérer le délai d'auto-évaluation et la cohérence dans la gestion des réclamations liées aux soins de longue durée aux États-Unis
- A augmenté le résultat au titre de la mobilisation des employés pour les contrats en vigueur, de sorte que le positionnement<sup>1</sup> soit dans le quartile supérieur 
- A contribué à l'obtention d'une représentation accrue des personnes noires, autochtones et de couleur dans l'ensemble de l'organisation ainsi qu'à l'avancement des démarches en matière de diversité, d'équité et d'inclusion 

1 Classement par quartile fondé sur la base de données mondiale multisectorielle de Gallup

## RÉMUNÉRATION DIRECTE TOTALE

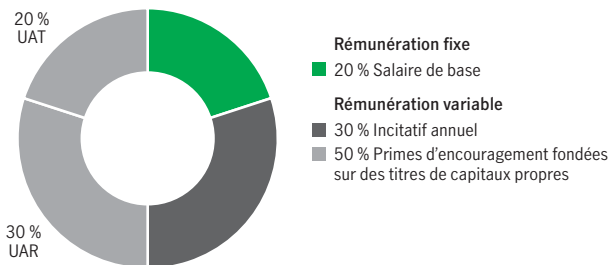
Le tableau qui suit montre la rémunération directe totale que le conseil a approuvée pour M. Costantini pour 2022 ainsi que son salaire de base et ses primes d'encouragement fondées sur les titres de capitaux propres pour 2023, suivant la recommandation du chef de la direction et du comité de rémunération et de dotation en personnel cadre.

(\$ US)	2022	2023
<b>Salaire de base<sup>1</sup></b>	<b>720 000 \$</b>	740 000 \$
<b>Prime d'encouragement annuelle<sup>2</sup></b>	<b>1 057 000 \$</b>	999 000 \$ (cible)
<b>Primes d'encouragement fondées sur les titres de capitaux propres<sup>2</sup></b>		
• UAR	<b>1 050 000 \$</b>	1 110 000 \$
• UAT	<b>700 000 \$</b>	740 000 \$
• options sur actions	<b>0 \$</b>	0 \$
<b>Rémunération directe totale</b>	<b>3 527 000 \$</b>	3 589 000 \$

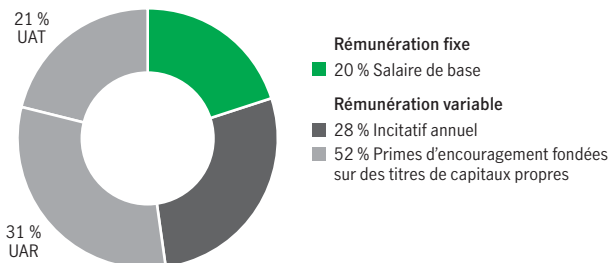
1 M. Costantini a été réembauché en juin 2022. Il s'agit du salaire pour une année complète.

2 Moment des attributions : La colonne pour 2022 comprend la rémunération incitative attribuée pour 2022 et versée en février 2023 ainsi que les primes d'encouragement fondées sur les titres de capitaux propres attribuées en août 2022.

## Combinaison de rémunération pour 2022



## Combinaison de rémunération cible pour 2023



### **Salaire de base**

Le salaire de M. Costantini pour 2022 s'est élevé à 720 000 \$ US. Il a été augmenté pour atteindre 740 000 \$ US en date du 1<sup>er</sup> mars 2023.

### **Prime d'encouragement annuelle**

La prime d'encouragement annuelle de 2022 de M. Costantini a été approuvée et versée en février 2023. Elle correspondait à 109 % de sa cible. Une tranche de 10 % de l'attribution a été versée en actions ordinaires de Manuvie achetées sur le marché libre.

### **Primes d'encouragement fondées sur les titres de capitaux propres**

Les primes d'encouragement fondées sur les titres de capitaux propres de M. Costantini ont totalisé 1 750 000 \$ US pour 2022. Les primes, attribuées en août 2022, étaient établies en fonction de son apport futur prévu pour Manuvie, de la position concurrentielle de sa rémunération comparativement au groupe de comparaison en matière de rémunération (se reporter à la page 55) et de l'accent mis par le conseil sur l'harmonisation de la rémunération des membres de la haute direction avec les intérêts de nos actionnaires. De plus, M. Costantini a reçu des attributions fondées sur des titres de capitaux propres uniques afin de remplacer la rémunération d'une valeur semblable ainsi que les modalités d'acquisition auxquelles il a renoncé auprès de son ancien employeur. Se reporter au tableau sommaire de la rémunération à la page 93 pour de plus amples renseignements.

Le conseil a approuvé des primes d'encouragement fondées sur les titres de capitaux propres de 1 850 000 \$ US pour 2023, réparties à 60 % en unités d'actions liées au rendement et à 40 % en unités d'actions temporairement inaccessibles. Ces attributions se veulent tournées vers l'avenir. Le montant réel que M. Costantini obtiendra sera supérieur ou inférieur au montant à la date d'octroi théorique fondé sur notre prix par action au moment de l'acquisition et sur le rendement financier de Manuvie au cours des trois prochaines années.



## Marianne Harrison

Présidente et chef de la direction, John Hancock

M<sup>me</sup> Harrison est responsable de tous les aspects du segment américain de la société, y compris offrir des produits d'assurance vie et administrer des produits de soins de longue durée et d'accumulation de patrimoine fondée sur l'assurance en vigueur. Elle joue également le rôle de responsable matricielle pour les activités des fonds communs de placement américains et des services de régimes de retraite américains, qui relèvent principalement du secteur Gestion de patrimoine et d'actifs, Monde. Elle est également membre de l'équipe de haute direction de Manuvie.

En 2022, M<sup>me</sup> Harrison a dirigé son équipe vers une nouvelle année de résultats solides, malgré la volatilité des marchés boursiers et d'autres facteurs macroéconomiques. Sous sa gouverne, le segment américain a affiché de solides résultats au niveau de la rentabilité des produits avec des démarches visant la tarification et la réassurance et a continué d'afficher de solides résultats dans le secteur des activités liées aux clients fortunés. M<sup>me</sup> Harrison a continué de favoriser activement des initiatives en matière de diversité et d'inclusion et a mis davantage l'accent sur l'interaction et les échanges avec nos employés ainsi que sur leur perfectionnement. Les renseignements ci-dessous décrivent les résultats financiers pour le segment américain et les autres facteurs ayant permis d'établir sa rémunération pour 2022.


### MESURES FINANCIÈRES DE 2022





- Bénéfice net du segment américain attribué aux actionnaires de 3 077 millions de dollars américains, comparativement à 1 667 millions de dollars américains en 2021
- Contribution à hauteur de 26 % au résultat tiré des activités de base<sup>1</sup> des secteurs d'exploitation de la société en 2022
- Valeur des nouvelles affaires de 270 millions de dollars américains, une hausse de 25 %<sup>1</sup> par rapport à 2021, sous l'impulsion de mesures de réassurance et de meilleures marges de 26 %<sup>1</sup>
- Souscriptions d'EPA de 633 millions de dollars américains

### CONTRIBUTION À L'EXÉCUTION DES CINQ PRIORITÉS STRATÉGIQUES DE MANUVIE

- A augmenté les ventes de 28 % dans nos activités liées aux clients fortunés par des offres de nouveaux produits et l'habilitation numérique, ce qui a donné lieu à des souscriptions d'EPA record dans le cadre de nos activités internationales
- A fait preuve d'innovation constante en ce qui concerne notre programme Vitality de John Hancock par l'association avec le partenariat Grail qui permet le dépistage du cancer pour une partie de nos titulaires de contrat
- John Hancock a avancé de 10 places pour occuper la 8<sup>e</sup> place pour ce qui est de la satisfaction des clients dans l'étude réalisée par J.D. Power sur les assurances vie aux États-Unis en 2021 et son site Web a été désigné comme celui qui avait été le plus amélioré

1 L'augmentation en pourcentage de la valeur des nouvelles affaires est indiquée selon un taux de change constant.  
2 Classement par quartile fondé sur la base de données Gallup mondiale/multisectorielle au niveau des groupes de travail.

Les éléments marqués d'un  sont directement liés aux objectifs d'entreprise approuvés par le conseil pour les mesures liées aux facteurs ESG qui sont essentielles dans le cadre de notre stratégie d'affaires.

- A réduit le délai moyen nécessaire pour effectuer les vérifications des antécédents pour les nouveaux producteurs dans nos circuits de courtage traditionnel et numérique de plus de 90 % grâce à l'automatisation
- A augmenté le taux de mobilisation des employés pour atteindre un positionnement dans le quartile supérieur<sup>3</sup> 
- A dépassé nos cibles en matière de diversité et d'inclusion, y compris le nombre de femmes occupant au moins un poste de vice-président et le pourcentage de personnes noires, autochtones et de couleur parmi les nouveaux diplômés 
- A obtenu la reconnaissance en tant que « Meilleur lieu de travail pour l'égalité de la communauté LGBTQ+ » pour la 8<sup>e</sup> année d'affilée 
- A orchestré un retour au bureau efficace et a constaté une faible attribution comparativement au secteur et au marché 

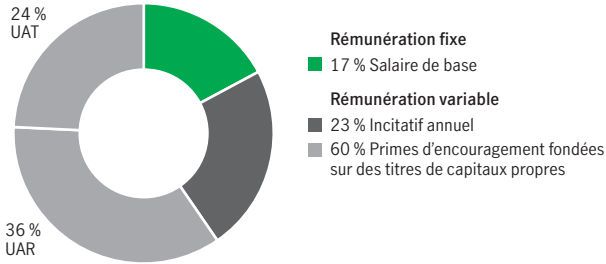
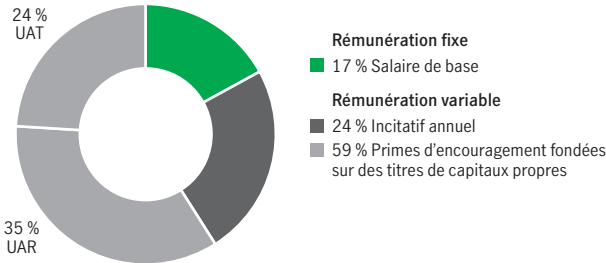
## RÉMUNÉRATION DIRECTE TOTALE

Le tableau qui suit montre la rémunération directe totale que le conseil a approuvée pour M<sup>me</sup> Harrison pour 2022 ainsi que son salaire de base et ses primes d'encouragement fondées sur les titres de capitaux propres pour 2023, suivant la recommandation du chef de la direction et du comité de rémunération et de dotation en personnel cadre.

(\$ US)	2020	2021	2022	2023
<b>Salaire de base</b>	740 000 \$	740 000 \$	<b>755 000 \$</b>	775 000 \$
<b>Prime d'encouragement annuelle<sup>1</sup></b>	965 000 \$	1 702 000 \$	<b>1 064 000 \$</b>	1 046 250 \$ (cible)
<b>Primes d'encouragement fondées sur les titres de capitaux propres<sup>1</sup></b>				
• UAR	1 300 000 \$	1 560 000 \$	<b>1 620 000 \$</b>	1 560 000 \$
• UAT	520 000 \$	1 040 000 \$	<b>1 080 000 \$</b>	1 040 000 \$
• options sur actions	780 000 \$	0 \$	<b>0 \$</b>	0 \$
<b>Rémunération directe totale</b>	<b>4 305 000 \$</b>	<b>5 042 000 \$</b>	<b>4 519 000 \$</b>	<b>4 421 250 \$</b>

<sup>1</sup> Moment des attributions : La colonne pour 2022 comprend la rémunération incitative attribuée pour 2022 et versée en février 2023 ainsi que les primes d'encouragement fondées sur les titres de capitaux propres attribuées en mars 2022.



**Combinaison de rémunération pour 2022****Combinaison de rémunération cible pour 2023****Salaire de base**

Le salaire de M<sup>me</sup> Harrison pour 2022 s'est élevé à 755 000 \$ US. Il a été augmenté pour atteindre 775 000 \$ US en date du 1<sup>er</sup> mars 2023.

**Prime d'encouragement annuelle**

La prime d'encouragement annuelle de 2022 de M<sup>me</sup> Harrison a été approuvée et versée en février 2023. Elle correspondait à 104 % de sa cible et était inférieure de 37 % à son attribution pour 2021. Une tranche de 10 % de son attribution a été versée sous forme d'actions ordinaires de Manuvie achetées sur le marché libre.

**Primes d'encouragement fondées sur les titres de capitaux propres**

Les primes d'encouragement fondées sur les titres de capitaux propres de 2022 de M<sup>me</sup> Harrison ont totalisé 2 700 000 \$ US. Les primes, attribuées en mars 2022, étaient établies en fonction de son rendement, de son apport futur prévu, du positionnement concurrentiel de sa rémunération par rapport à notre groupe de comparaison en matière de rémunération 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 fondées sur les titres de capitaux propres de 2 600 000 \$ US pour 2023, réparties à 60 % en unités d'actions liées au rendement et à 40 % en unités d'actions temporairement inaccessibles. Ces attributions se veulent tournées vers l'avenir. Le montant réel que M<sup>me</sup> Harrison obtiendra sera supérieur ou inférieur au montant à la date d'octroi théorique en fonction de notre prix par action au moment de l'acquisition et du rendement financier de Manuvie au cours des trois prochaines années.




## Scott Hartz

Chef des placements

M. Hartz est chef des placements de Manuvie. Il supervise tous les placements du fonds général au Canada, aux États-Unis, en Asie et en Europe de Manuvie. M. Hartz est aussi chef des placements de John Hancock Life Insurance Company (U.S.A.), filiale en propriété exclusive de Manuvie. Il est membre de l'équipe de haute direction de Manuvie.

En 2022, sous la direction de M. Hartz, la fonction du fonds général a enregistré de solides résultats au titre des résultats techniques liés aux placements. L'esprit de décision de M. Hartz ainsi que sa grande expérience en matière de placements et son approche mesurée nous ont aidés à naviguer une année marquée par une volatilité exceptionnelle des marchés. M. Hartz cherche à être proactif, propose une perspective à valeur ajoutée sur une gamme d'enjeux et optimise les mesures prises en fonction des intérêts de la société, des clients et des actionnaires. Les renseignements qui suivent portent sur les résultats financiers, le rendement du fonds général et les autres facteurs concernant la société ayant permis d'établir sa rémunération pour 2022.


### MESURES FINANCIÈRES DE 2022







- A procuré de solides résultats liés aux placements au cours de l'année écoulée, avec un gain totalisant 1,2 milliard de dollars en 2022. Ces résultats ont été favorisés par des résultats solides en matière de crédit, des gains tirés des activités de réinvestissement de titres à revenu fixe et des rendements supérieurs aux prévisions (y compris les changements dans la juste valeur) pour les actifs non traditionnels de longue durée
- Placements du fonds général de 414 milliards de dollars au 31 décembre 2022
- Valeur comptable des actifs non traditionnels de longue durée de 51,7 milliards de dollars représentant 12 % (2021 – 44,4 milliards de dollars et 10 %) des placements du fonds général
- Investissements dans des projets d'énergie renouvelable ou autres d'une valeur comptable de 13,6 milliards de dollars au 31 décembre 2022 (2021 – 13,1 milliards de dollars) 
- Charge nette de 840 millions de dollars pour l'incidence directe des marchés, principalement du fait de l'incidence du rendement défavorable des marchés boursiers et des pertes découlant de la vente d'obligations disponibles à la vente, ce qui a été contrebalancé en partie par des gains en raison des taux de réinvestissement des titres à revenu fixe découlant de l'aplatissement de la courbe de rendement aux États-Unis et au Canada

### CONTRIBUTION À L'EXÉCUTION DES CINQ PRIORITÉS STRATÉGIQUES DE MANUVIE

- A réalisé un rendement solide, les rendements des placements dans le portefeuille des actifs non traditionnels de longue durée ayant été particulièrement solides, dépassant les hypothèses à long terme
- A maintenu un portefeuille de titres à revenu fixe de grande qualité en 2022, lequel était composé à 96 % de titres de qualité et à 71 % de titres ayant obtenu au moins la note A

1 Classement par quartile fondé sur la base de données Gallup mondiale/multisectorielle au niveau des groupes de travail.

Les éléments marqués de  sont directement liés aux objectifs d'entreprise approuvés par le conseil pour les mesures liées aux facteurs ESG qui sont essentielles dans le cadre de notre stratégie d'affaires.

- A maintenu nos excellents résultats en matière de crédit par un cadre robuste de gestion des risques, ce qui a permis de réaliser des gains de placement de 252 millions de dollars en 2022
- A harmonisé nos processus quant à la provenance des hypothèques commerciales à la suite d'un examen exhaustif, ce qui a permis de réduire de 10 % les dépenses
- A revu la conception du processus d'évaluation du crédit pour les obligations cotées en bourse pour le rendre plus efficient et plus efficace, avec pour avantage attendu à long terme que nos résultats en matière de crédit soient améliorés
- A investi dans des terrains forestiers exploitables lorsque l'abattage est limité afin de produire des crédits carbone 
- A attribué plus de 500 millions de dollars en capital-investissement à la transition énergétique aux fins de délaisser les combustibles fossiles 
- A maintenu la mobilisation des employés dans le quartile supérieur<sup>1</sup> 
- A augmenté la représentation sur le plan de la diversité, de l'équité et de l'inclusion de notre personnel du bureau d'accueil de près de 30 % 
- A atteint notre objectif de représentation des personnes noires, autochtones et de couleur de 18 % en Amérique du Nord 
- A pris l'engagement d'orienter notre portefeuille de placements vers la carboneutralité d'ici 2050 et a dirigé l'initiative d'évaluer chaque investissement en fonction des facteurs ESG 

1 Classement par quartile fondé sur la base de données Gallup mondiale/multisectorielle au niveau des groupes de travail.

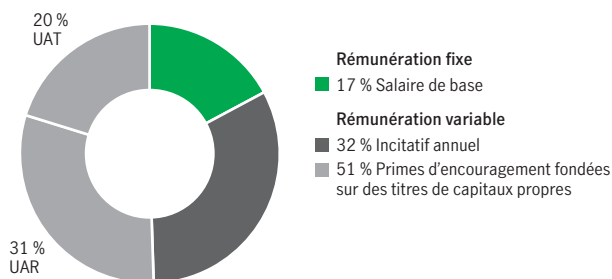
## RÉMUNÉRATION DIRECTE TOTALE

Le tableau qui suit montre la rémunération directe totale que le conseil a approuvée pour M. Hartz pour 2022 ainsi que son salaire de base et ses primes d'encouragement fondées sur les titres de capitaux propres pour 2023, suivant la recommandation du chef de la direction et du comité de rémunération et de dotation en personnel cadre.

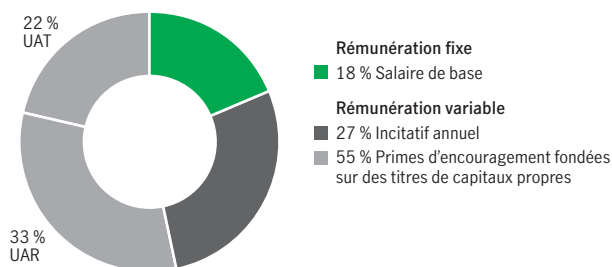
(\$ US)	2020	2021	2022	2023
<b>Salaire de base</b>	700 000 \$	700 000 \$	<b>715 000 \$</b>	750 000 \$
<b>Prime d'encouragement annuelle<sup>1</sup></b>	1 191 000 \$	1 864 000 \$	<b>1 306 000 \$</b>	1 125 000 \$ (cible)
<b>Primes d'encouragement fondées sur les titres de capitaux propres<sup>1</sup></b>				
• UAR	1 000 000 \$	1 200 000 \$	<b>1 260 000 \$</b>	1 380 000 \$
• UAT	400 000 \$	800 000 \$	<b>840 000 \$</b>	920 000 \$
• options sur actions	600 000 \$	0 \$	<b>0 \$</b>	0 \$
<b>Rémunération directe totale</b>	<b>3 891 000 \$</b>	<b>4 564 000 \$</b>	<b>4 121 000 \$</b>	<b>4 175 000 \$</b>

1 Moment des attributions : La colonne pour 2022 comprend la rémunération incitative attribuée pour 2022 et versée en février 2023 ainsi que les primes d'encouragement fondées sur les titres de capitaux propres attribuées en mars 2022.

## Combinaison de rémunération pour 2022



## Combinaison de rémunération cible pour 2023



### Salaire de base

Le salaire de M. Hartz pour 2022 a été établi à 715 000 \$ US. Il a été augmenté pour atteindre 750 000 \$ US en date du 1<sup>er</sup> mars 2023.

### Prime d'encouragement annuelle

La prime d'encouragement annuelle de 2022 de M. Hartz a été approuvée et versée en février 2023. Elle correspondait à 122 % de sa cible et était inférieure de 30 % à son attribution de 2021. Une tranche de 10 % de l'attribution a été versée sous forme d'actions ordinaires de Manuvie achetées sur le marché libre.

### Primes d'encouragement fondées sur les titres de capitaux propres

Les primes d'encouragement fondées sur les titres de capitaux propres de 2022 de M. Hartz ont totalisé 2 100 000 \$ US. Les attributions effectuées en mars 2022 ont été établies en fonction de son rendement, du positionnement concurrentiel de sa rémunération par rapport à notre groupe de comparaison en matière de rendement 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.

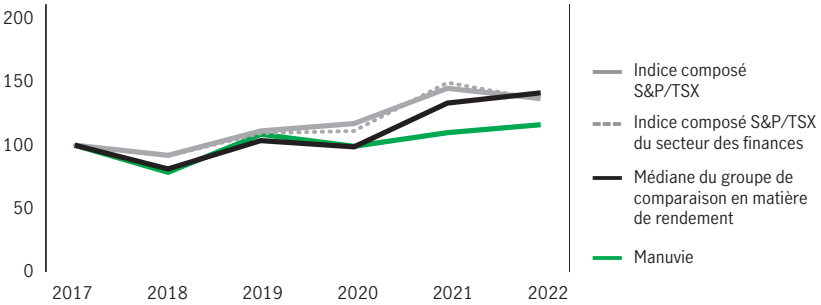
Le conseil a approuvé des primes d'encouragement fondées sur les titres de capitaux propres de 2 300 000 \$ US pour 2023, réparties à 60 % en unités d'actions liées au rendement et à 40 % en unités d'actions temporairement incessibles. Ces attributions se veulent tournées vers l'avenir. Le montant réel que M. Hartz obtiendra sera supérieur ou inférieur au montant à la date d'octroi théorique fondé sur notre prix par action au moment de l'acquisition et sur le rendement financier de Manuvie au cours des trois prochaines années.

# Rendement des actions

Le graphique suivant compare la valeur cumulative d'un placement de 100 \$ dans des actions ordinaires de Manuvie pendant une période de cinq ans débutant le 31 décembre 2017 à la valeur d'un placement de 100 \$ dans chacun de deux importants indices boursiers et dans un « indice » de sociétés du groupe de comparaison en matière de rendement pour la même période, en supposant que les dividendes sont réinvestis.

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

Rendement total pour les actionnaires (\$)



(exercice clos le 31 décembre)	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Manuvie	100,00 \$	76,75 \$	108,99 \$	98,96 \$	110,44 \$	116,91 \$
Indice composé S&P/TSX	100,00 \$	91,12 \$	111,93 \$	118,20 \$	147,85 \$	139,22 \$
Indice composé S&P/TSX du secteur des finances	100,00 \$	90,68 \$	110,04 \$	111,83 \$	152,64 \$	138,33 \$
Indice du groupe de comparaison en matière de rendement <sup>1</sup>	100,00 \$	79,91 \$	103,72 \$	98,48 \$	135,26 \$	143,69 \$

1 Le rendement annuel représente la valeur d'un placement de 100 \$ le 31 décembre 2017 sur une période de cinq ans, en supposant que le placement a atteint la valeur médiane du rendement pour les actionnaires de notre groupe de comparaison en matière de rendement chaque année (se reporter à la page 56 pour une liste des membres de ce groupe de comparaison). Ce chiffre est différent de la médiane pour le RTA sur cinq ans du groupe de comparaison en matière de rendement qui figure à la page 56 puisque cette page est fondée sur une période cumulative de cinq ans.

## Ratio du coût de la direction

Le tableau qui suit montre que la rémunération totale des membres de la haute direction visés de Manuvie est toujours demeurée inférieure à 1,0 % du bénéfice net attribué aux actionnaires et constante à 0,6 % au cours des trois dernières années. Le tableau présente la rémunération totale attribuée à nos membres de la haute direction visés, tel qu'il est déclaré dans le tableau sommaire de la rémunération pour chacune des cinq dernières années.

	2018	2019	2020	2021	2022
Rémunération totale pour les membres de la haute direction visés (en milliers de dollars)	35 909 \$	38 492 \$	36 828 \$	41 839 \$	41 647 \$
Bénéfice net attribué aux actionnaires (en millions de dollars)	4 800 \$	5 602 \$	5 871 \$	7 105 \$	7 294 \$
Ratio du coût de la direction	0,7 %	0,7 %	0,6 %	0,6 %	0,6 %

### *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*

2022 : Roy Gori, Phil Witherington, Marc Costantini, Marianne Harrison, Scott Hartz

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

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

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

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

## Détail de la rémunération des membres de la haute direction

### Tableau sommaire de la rémunération

Le tableau suivant présente la rémunération totale attribuée à chacun des membres de la haute direction visés au cours de nos trois derniers exercices. Pour chaque membre de la haute direction visé, la rangée pour 2022 comprend la rémunération incitative annuelle versée en février 2023 ainsi que les primes d'encouragement fondées sur des titres de capitaux propres attribuées en 2022. Nous établissons la rémunération pour 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. Se reporter aux profils des membres de la haute direction visés à partir de la page 74 pour une description de leur rémunération directe totale pour 2022.

	Exercice	Salaire	Rémunération en vertu de régimes incitatifs non fondés sur des titres de capitaux propres			Valeur des régimes de retraite	Autre rémunération	Rémunération totale
			Attributions fondées sur des actions	Attributions fondées sur des options	Prime d'encouragement annuelle			
<b>Roy Gori</b>	2022	1 515 205 \$	10 436 550 \$	0 \$	3 920 304 \$	1 074 738 \$	131 737 \$	<b>17 078 534 \$</b>
Président et chef de la direction	2021	1 518 805 \$	8 622 705 \$	0 \$	5 836 575 \$	747 457 \$	134 644 \$	<b>16 860 186 \$</b>
	2020	1 584 887 \$	5 887 690 \$	2 523 296 \$	3 580 497 \$	951 902 \$	168 816 \$	<b>14 697 088 \$</b>
<b>Phil Witherington</b>	2022	944 166 \$	2 800 000 \$	0 \$	1 562 000 \$	311 775 \$	53 679 \$	<b>5 671 620 \$</b>
Chef des finances	2021	915 000 \$	2 700 000 \$	0 \$	2 280 000 \$	226 284 \$	53 627 \$	<b>6 174 911 \$</b>
	2020	907 000 \$	1 750 000 \$	750 000 \$	1 453 000 \$	258 281 \$	53 532 \$	<b>5 171 813 \$</b>
<b>Marc Costantini</b>	2022	522 603 \$	4 209 400 \$	0 \$	1 417 543 \$	31 626 \$	976 125 \$	<b>7 157 297 \$</b>
Chef mondial, Gestion des contrats en vigueur								
<b>Marianne Harrison</b>	2022	979 554 \$	3 436 425 \$	0 \$	1 426 930 \$	261 856 \$	8 189 \$	<b>6 112 954 \$</b>
Présidente et chef de la direction, John Hancock	2021	931 232 \$	3 284 840 \$	0 \$	2 159 157 \$	177 510 \$	7 416 \$	<b>6 560 155 \$</b>
	2020	989 024 \$	2 420 236 \$	1 037 244 \$	1 224 199 \$	226 444 \$	7 416 \$	<b>5 904 563 \$</b>
<b>Scott Hartz</b>	2022	927 494 \$	2 672 775 \$	0 \$	1 751 477 \$	274 480 \$	0 \$	<b>5 626 226 \$</b>
Chef des placements	2021	877 520 \$	2 526 800 \$	0 \$	2 364 670 \$	195 812 \$	0 \$	<b>5 964 802 \$</b>
	2020	935 767 \$	1 861 720 \$	797 880 \$	1 510 903 \$	247 359 \$	0 \$	<b>5 353 629 \$</b>

#### Salaire de base

Le salaire de M. Gori est établi en dollars américains, mais versé bimensuellement en dollars canadiens selon le taux de change de clôture de la Banque du Canada. Le salaire de M. Witherington est établi et versé en dollars canadiens. Les salaires de MM. Costantini et Hartz et de M<sup>me</sup> Harrison sont établis et versés en dollars américains. Pour les membres de la haute direction qui sont payés en dollars américains, nous avons utilisé les taux de change annuels moyens indiqués dans le tableau ci-dessous pour la conversion en dollars canadiens.

	Taux de change pour les dollars américains
2022	1,00 \$ US = 1,3015 \$
2021	1,00 \$ US = 1,2536 \$
2020	1,00 \$ US = 1,3407 \$

#### Tableau supplémentaire : Rémunération totale en dollars américains

Le présent tableau montre, aux fins de commodité, la rémunération des membres de la haute direction visés en dollars américains. Les montants payés en dollars canadiens ont été convertis en dollars américains conformément à nos états financiers.

		(\$US)
Roy Gori	2022	13 214 387 \$
	2021	13 341 009 \$
	2020	11 165 453 \$
Phil Witherington	2022	4 370 915 \$
	2021	4 887 531 \$
	2020	3 934 427 \$
Marc Costantini	2022	5 482 839 \$
Marianne Harrison	2022	4 724 122 \$
	2021	5 192 362 \$
	2020	4 477 124 \$
Scott Hartz	2022	4 329 530 \$
	2021	4 720 200 \$
	2020	4 073 469 \$

## 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.

Pour les attributions fondées sur des actions pour 2022 et 2021, le prix d'octroi correspond au cours de clôture moyen pour les dix jours de bourse

précédant la date d'octroi. Pour les attributions fondées sur des actions pour 2020, 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).

Le montant attribué à M. Costantini pour 2022 inclut une attribution unique d'unités d'actions liées au rendement d'un montant de 1 500 000 \$ US, accordée le 29 août 2022 afin de remplacer une rémunération de valeur semblable et assortie de modalités d'acquisition semblables à laquelle il avait renoncé auprès de son ancien employeur. Les unités d'actions liées au rendement seront acquises à raison de 50 % le 29 août 2023 et à raison de 50 % le 29 août 2024.

## Attributions fondées sur des options

Nous n'avons pas attribué d'options sur actions depuis 2020.

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.

	Date d'octroi	Cours des actions	Taux de change pour les attributions en dollars américains
2022	1 <sup>er</sup> mars	26,54 \$	1,00 \$ US = 1,2728 \$
	29 août	23,80 \$	1,00 \$ US = 1,2952 \$
2021	2 mars	25,15 \$	1,00 \$ US = 1,2634 \$
2020	3 mars	24,38 \$	1,00 \$ US = 1,3298 \$

	Date d'octroi	Prix d'exercice	Facteur de juste valeur	Taux de change pour les attributions en dollars américains
2020	3 mars	24,38 \$	15,0 %	1,00 \$ US = 1,3298 \$

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

	Durée prévue (ans)	Volatilité prévue	Taux d'intérêt sans risque	Rendement prévu des dividendes
2020	8,0	23,0 %	1,50 %	3,50 %

## Prime d'encouragement annuelle

La prime d'encouragement annuelle est versée en espèces dans l'année suivant l'exercice au cours duquel l'attribution a été gagnée. Les montants en dollars américains ont été convertis en dollars canadiens à l'aide des taux de change qui s'appliquaient aux dates de paiement précédentes.

	Taux de change pour les attributions en dollars américains
2022	1,00 \$ US = 1,3411 \$
2021	1,00 \$ US = 1,2686 \$
2020	1,00 \$ US = 1,2686 \$

## 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 101 et 102.

## Autre rémunération

Le montant indiqué pour M. Gori comprend :

- 2022 : des frais d'adhésion à des clubs de 27 035 \$ et une allocation de compte de dépenses flexible de 100 000 \$
- 2021 : des frais d'adhésion à des clubs de 31 139 \$ et une allocation de compte de dépenses flexible de 100 000 \$
- 2020 : des frais d'adhésion à des clubs de 23 249 \$, un remboursement pour un crédit d'impôt refusé par suite de son déménagement au Canada en 2017 de 43 557 \$ et une allocation de compte de dépenses flexible de 100 000 \$

Le montant indiqué pour M. Witherington comprend :

- 2022 : une allocation de compte de dépenses flexible de 50 000 \$
- 2021 : une allocation de compte de dépenses flexible de 50 000 \$
- 2020 : une allocation de compte de dépenses flexible de 50 000 \$

Le montant indiqué pour M. Costantini comprend :

- 2022 : un paiement unique de 750 000 \$ US afin de remplacer la rémunération à laquelle il a renoncé auprès de son ancien employeur

Le montant indiqué pour M<sup>me</sup> Harrison comprend :

- 2022 : des avantages indirects totalisant 8 189 \$
- 2021 : des avantages indirects totalisant 7 416 \$
- 2020 : des avantages indirects totalisant 7 416 \$



# Rémunération sous forme de titres de capitaux propres

**Primes d'encouragement fondées sur des titres de capitaux propres en circulation** (au 31 décembre 2022)

## 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	610 579 \$
	23 février 2016	436 301	17,59 \$	23 février 2026	2 862 135 \$
	28 février 2017	243 473	24,61 \$	28 février 2027	0 \$
	8 juin 2017	167 872	23,51 \$	8 juin 2027	107 438 \$
	27 février 2018	395 962	24,73 \$	27 février 2028	0 \$
	5 mars 2019	485 894	22,60 \$	5 mars 2029	753 136 \$
	3 mars 2020	689 991	24,38 \$	5 mars 2030	0 \$
Phil Witherington	24 février 2015	30 896	22,02 \$	24 février 2025	65 808 \$
	23 février 2016	43 462	17,59 \$	23 février 2026	285 111 \$
	28 février 2017	34 315	24,61 \$	28 février 2027	0 \$
	27 février 2018	120 707	24,73 \$	27 février 2028	0 \$
	5 mars 2019	144 572	22,60 \$	5 mars 2029	224 087 \$
3 mars 2020	205 086	24,38 \$	5 mars 2030	0 \$	
Marc Costantini	–	–	–	–	–
Marianne Harrison	19 février 2013	147 980	15,52 \$	19 février 2023	1 277 067 \$
	25 février 2014	124 131	21,20 \$	25 février 2024	366 186 \$
	24 février 2015	140 368	22,02 \$	24 février 2025	298 984 \$
	23 février 2016	290 867	17,59 \$	23 février 2026	1 908 088 \$
	28 février 2017	197 822	24,61 \$	28 février 2027	0 \$
	27 février 2018	197 981	24,73 \$	27 février 2028	0 \$
	5 mars 2019	225 594	22,60 \$	5 mars 2029	349 671 \$
3 mars 2020	283 632	24,38 \$	5 mars 2030	0 \$	
Scott Hartz	19 février 2013	102 123	15,52 \$	19 février 2023	881 321 \$
	25 février 2014	75 495	21,20 \$	25 février 2024	222 710 \$
	24 février 2015	85 054	22,02 \$	24 février 2025	181 165 \$
	23 février 2016	119 983	17,59 \$	23 février 2026	787 088 \$
	28 février 2017	98 911	24,61 \$	28 février 2027	0 \$
	27 février 2018	102 798	24,73 \$	27 février 2028	0 \$
	5 mars 2019	130 150	22,60 \$	5 mars 2029	201 733 \$
	3 mars 2020	218 179	24,38 \$	5 mars 2030	0 \$

Attributions fondées sur des actions

	Date d'octroi	Type d'attribution fondée sur des actions	Nombre d'actions ou d'unités d'actions dont les droits n'ont pas été acquis	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits n'ont pas été acquis	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits ont été acquis (non payées ou distribuées)
Roy Gori	3 mars 2020	UAR	199 512	4 818 204 \$	
		UAT	79 804	1 927 276 \$	
	2 mars 2021	UAR	225 722	5 451 178 \$	
		UAT	150 480	3 634 101 \$	
	1 <sup>er</sup> mars 2022	UAR	246 270	5 947 425 \$	
UAT		164 181	3 964 967 \$		
		Actions de SFM <sup>1</sup> (2015)	131 930		3 186 110 \$
Phil Witherington	3 mars 2020	UAR	59 301	1 432 126 \$	
		UAT	23 721	572 856 \$	
	2 mars 2021	UAR	70 680	1 706 920 \$	
		UAT	47 119	1 137 929 \$	
	1 <sup>er</sup> mars 2022	UAR	66 069	1 595 570 \$	
UAT		44 045	1 063 697 \$		
Marc Costantini	29 août 2022	UAR	57 930	1 399 001 \$	
		UAT	121 376	2 931 240 \$	
Marianne Harrison	3 mars 2020	UAR	82 012	1 980 598 \$	
		UAT	32 805	792 234 \$	
	2 mars 2021	UAR	85 989	2 076 637 \$	
		UAT	57 326	1 384 424 \$	
	1 <sup>er</sup> mars 2022	UAR	81 089	1 958 311 \$	
UAT		54 059	1 305 524 \$		
		DSU			167 989 \$
Scott Hartz	3 mars 2020	UAR	63 087	1 523 548 \$	
		UAT	25 235	609 419 \$	
	2 mars 2021	UAR	66 146	1 597 425 \$	
		UAT	44 097	1 064 950 \$	
	1 <sup>er</sup> mars 2022	UAR	63 069	1 523 128 \$	
UAT		42 047	1 015 427 \$		

1 Représente le solde restant du compte d'entiercement établi dans le cadre de l'arrangement dont a bénéficié M. Gori lorsqu'il s'est installé à Toronto en 2017. Se reporter à la page 93 de notre circulaire de sollicitation de procurations 2018, qui peut être consultée à l'adresse manuvie.com.

Dans les tableaux présentés aux pages précédentes :

- la valeur des options sur actions dans le cours non exercées correspond à l'écart entre le prix d'exercice des options sur actions et 24,15 \$, soit le cours de clôture des actions ordinaires de Manuvie à la TSX le 31 décembre 2022. 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 2022, soit 24,15 \$
- la valeur des unités d'actions liées au rendement et des unités d'actions différées liées au rendement à l'égard desquelles les droits n'ont pas encore été acquis est calculée à l'aide d'un facteur de rendement de 100 %

- les unités d'actions temporairement inaccessibles (UAT), les unités d'actions liées au rendement (UAR) et les unités d'actions différées (UAD) sont réglées en espèces. À compter des attributions pour 2019, une tranche de 10 % des paiements au titre des UAT et des UAR sera versée sous forme d'actions ordinaires de Manuvie achetées sur le marché libre.

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

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

- la valeur des options sur actions à l'égard desquelles les droits ont été acquis au cours de 2022 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 2022 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 2022
- la prime en espèces annuelle gagnée en 2022.

	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 gagnée au cours de l'exercice
Roy Gori	548 602 \$	0 \$	3 920 304 \$
Phil Witherington	163 858 \$	0 \$	1 562 000 \$
Marc Costantini	0 \$	0 \$	1 417 543 \$
Marianne Harrison	247 969 \$	1 151 140 \$	1 426 930 \$
Scott Hartz	155 346 \$	1 156 268 \$	1 751 477 \$

### Options sur actions exercées en 2022

En 2022, M<sup>me</sup> Harrison et M. Hartz ont exercé le nombre d'options suivantes dans le cadre de notre programme d'exercice automatique des options sur actions (se reporter au tableau ci-après) :

	Date d'octroi	Nombre d'options	Prix d'exercice (\$)	Gain (\$)
Marianne Harrison	21 février 2012	19 270	12,64 \$	276 230 \$
	19 février 2013	110 985	15,52 \$	874 910 \$
Scott Hartz	21 février 2012	38 541	12,64 \$	552 475 \$
	19 février 2013	76 593	15,52 \$	603 793 \$

### Programme d'exercice automatique des options sur actions

On a offert aux membres de la haute direction ayant des options sur actions en cours la possibilité de choisir de faire exercer automatiquement leurs options sur actions dont les droits ont été acquis avant leur expiration. Ce programme a été mis sur pied pour protéger les membres de la haute direction contre l'expiration d'options sur actions dans le cours s'ils n'étaient pas en mesure de les exercer en raison d'une période d'interdiction d'opérations, ou s'ils étaient en possession de renseignements non publics importants. Les choix ont été faits à un moment où ils n'étaient pas en possession de renseignements non publics importants et sont irrévocables. Si un membre de la haute direction quitte Manuvie, les choix effectués aux termes du programme seront résiliés.

### À propos des unités d'actions différées

En 2022, 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 inaccessibles 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 inaccessibles et d'unités d'actions liées au rendement attribuées après 2015 en raison de modifications apportées aux règles fiscales canadiennes. Ils peuvent plutôt, afin de favoriser un actionnariat à plus long terme, choisir de recevoir des unités d'actions différées au lieu d'unités d'actions temporairement inaccessibles, 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 inaccessibles 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 2022 :

	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 dans 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	20 196 742	22,42	6 475 414

Ce tableau vous renseigne sur nos régimes et leur situation au 31 décembre 2022 :

### 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	3,9 %
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	47 199 528
• en pourcentage des actions ordinaires en circulation	2,5 %

### 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	728 316
• en pourcentage des actions ordinaires en circulation	moins de 0,1 %

Nous n'avons pas octroyé d'options sur actions aux membres de la haute direction visés en 2022. 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 2022)	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	271 684	0,01 %	6 475 414	0,34 %
Options sur actions	19 759 198	1,03 %		
Unités d'actions différées	165 860	0,01 %		
<b>Total</b>	<b>20 196 742</b>	<b>1,06 %</b>	<b>6 475 414</b>	<b>0,34 %</b>

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

(au 31 décembre)	2020	2021	2022
<b>Dilution éventuelle totale</b>	1,56 %	1,44 %	1,40 %
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			
<b>Dilution</b>	1,24 %	1,15 %	1,11 %
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			
<b>Taux d'absorption</b>			
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	0,25 %	0,00 %	<b>0,00 %</b>
• Régime d'actionnariat des administrateurs externes	0,01 %	0,01 %	<b>0,01 %</b>

## Prestations de retraite

Nos membres de la haute direction visés ainsi que nos employés aux États-Unis participent à un régime de retraite à prestations définies, à un régime d'encaisse, à un régime 401k, à un régime supplémentaire à cotisations définies et à un plan d'épargne 401k. Au Canada, nos membres de la haute direction visés ainsi que nos employés participent à un régime à cotisations définies et à un régime supplémentaire à cotisations définies.

Nos régimes de retraite supplémentaires sont offerts aux dirigeants au Canada et à tous les employés aux États-Unis lorsque les règles fiscales limitent les prestations qui seraient autrement offertes par nos régimes de retraite agréés (ou enregistrés aux fins de l'impôt). Ces régimes supplémentaires ne sont pas enregistrés aux fins de l'impôt et ne sont généralement pas capitalisés.

Pour recevoir les prestations aux termes de nos régimes supplémentaires à cotisations définies, nos membres de la haute direction visés 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 haute 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.

#### TABLEAU DES RÉGIMES DE RETRAITE À PRESTATIONS DÉFINIES

MM. Costantini et Hartz et M<sup>me</sup> Harrison participent au régime d'encaisse de John Hancock. M. Costantini a accumulé des prestations sous forme d'encaisse pour les périodes pendant lesquelles il a travaillé pour Manuvie aux États-Unis, soit de septembre 2000 à janvier 2014, et accumule des prestations sous forme d'encaisse depuis qu'il s'est joint à nous en juin 2022. M<sup>me</sup> Harrison a accumulé des prestations sous forme d'encaisse depuis octobre 2017 et en a accumulé au cours de la période allant de mars 2008 à décembre 2012, lorsqu'elle travaillait aux États-Unis. M. Hartz a accumulé sa prestation salariale de fin de carrière jusqu'au 31 décembre 2011 aux termes des stipulations de notre ancien régime et de notre régime supplémentaire à prestations définies et a accumulé des prestations sous forme d'encaisse par la suite.

Le tableau suivant indique les obligations au titre du régime de retraite à cotisations définies pour nos trois membres de la haute direction visés aux États-Unis :

	Nombre d'années de service décomptées		Prestations annuelles payables		Valeur actuelle d'ouverture de l'obligation au titre des prestations définies	Variation attribuable à des éléments rémunérateurs		Variation attribuable à des éléments non rémunérateurs	Valeur actuelle de clôture de l'obligation au titre des prestations définies
	31 déc. 2022 À 65 ans		31 déc. 2022 À 65 ans			Coût des services rendus	Autre		
Marc Costantini <sup>1</sup>	24,2	35,8	85 200 \$	116 900 \$	642 800 \$	21 600 \$	0 \$	(56 600 \$)	607 800 \$
Marianne Harrison	10,1	16,1	27 500 \$	41 900 \$	223 400 \$	22 100 \$	0 \$	14 000 \$	259 500 \$
Scott Hartz	39,5	42,7	737 600 \$	744 700 \$	10 427 500 \$	22 100 \$	0 \$	(2 149 000 \$)	8 300 600 \$

1 Exclut les distributions que M. Costantini a reçues après son départ de Manuvie en janvier 2014.

#### Prestations annuelles payables

D'après les gains réels ouvrant droit à pension en date du 31 décembre 2022 et les années de service décomptées indiquées, payables à compter de l'âge de 65 ans.

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

Valeur projetée des prestations de retraite à l'égard des années de service au 31 décembre 2021 et au 31 décembre 2022, 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 16 de nos états financiers consolidés de 2022.

#### Coût des services rendus

La valeur projetée des prestations gagnées au titre des services rendus en 2022, d'après les hypothèses actuarielles qui ont servi à évaluer les obligations au titre des prestations définies en date du 31 décembre 2022, comme il est indiqué à la note 16 de nos états financiers consolidés de 2022.

#### 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

La valeur actualisée de clôture des obligations au titre des prestations définies pour M<sup>me</sup> Harrison, M. Hartz et M. Costantini a été convertie selon le taux de change en date du 31 décembre, soit 1,00 \$ US = 1,3549 \$ pour 2022 et 1,00 \$ US = 1,2678 \$ pour 2021. Les autres montants ont été convertis selon le taux de change moyen de 2022, soit 1,00 \$ US = 1,3015 \$.

## TABLEAU DES RÉGIMES DE RETRAITE À COTISATIONS DÉFINIES

M. Gori a participé au régime à cotisations définies et au régime supplémentaire de Manuvie au Canada depuis juin 2017. M. Gori avait participé au fonds de prévoyance obligatoire complémentaire de Manuvie à Hong Kong de mars 2015 à mai 2017, avant de devenir président et chef de la direction.

M. Witherington a participé au régime à cotisations définies et au régime supplémentaire de Manuvie au Canada depuis janvier 2018. M. Witherington avait participé au fonds de prévoyance obligatoire complémentaire de Manuvie à Hong Kong de mai 2014 à décembre 2017 avant de devenir chef des finances.

M. Costantini participe au régime 401(k) et au régime supplémentaire à cotisations définies de John Hancock aux États-Unis. M. Costantini dispose de prestations restantes de son emploi antérieur dans le régime supplémentaire de Manuvie au Canada de l'époque où il travaillait au Canada entre juillet 1990 et septembre 2000 et dans le régime 401(k) de John Hancock de l'époque où il travaillait aux États-Unis entre septembre 2000 et janvier 2014.

M<sup>me</sup> Harrison a participé au régime d'épargne 401(k) et au régime supplémentaire à cotisations définies de John Hancock depuis octobre 2017 et de mars 2008 à décembre 2012, alors qu'elle travaillait aux États-Unis. Elle a précédemment participé au régime à cotisations définies et au régime supplémentaire à cotisations définies de Manuvie au Canada de janvier 2013 à septembre 2017 et de septembre 2002 à février 2008, alors qu'elle travaillait au Canada.

M. Hartz participe au régime 401(k) et au régime supplémentaire à cotisations définies de John Hancock aux États-Unis.

Le tableau suivant présente un rapprochement des soldes des comptes du 31 décembre 2021 au 31 décembre 2022 :

	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	4 863 500 \$	1 074 700 \$	0 \$	(559 700 \$)	5 378 500 \$
Phil Witherington	1 748 400 \$	311 800 \$	0 \$	(231 000 \$)	1 829 200 \$
Marc Costantini <sup>1</sup>	1 008 900 \$	10 000 \$	0 \$	(84 700 \$)	934 200 \$
Marianne Harrison	4 234 400 \$	239 700 \$	0 \$	(408 500 \$)	4 065 600 \$
Scott Hartz	4 164 600 \$	252 400 \$	0 \$	(308 300 \$)	4 108 700 \$

1 Exclut les distributions que M. Costantini a reçues après qu'il a quitté Manuvie en janvier 2014.

## 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 2022 aux termes de leurs régimes respectifs.

## Autre

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

## Variation attribuable à des éléments non rémunérateurs

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



**Taux de change**

Les montants des valeurs accumulées à la clôture qui sont indiqués pour M. Gori et M. Witherington ont été convertis à l'aide du taux de change en date du 31 décembre de 1,00 \$ HK = 0,1736 \$ pour 2022 de 1,00 \$ HK = 0,1626 \$ pour 2021. D'autres montants ont été convertis à l'aide du taux de change moyen de 2022, soit 1,00 \$ HK = 0,1662 \$.

Les montants des valeurs accumulées à la clôture qui sont indiqués pour M. Costantini et M<sup>me</sup> Harrison ont été convertis à l'aide du taux de change du 31 décembre de 1,00 \$ US = 1,3549 \$ pour 2022 et de 1,00 \$ US = 1,2678 \$ pour 2021. D'autres montants ont été convertis à l'aide du taux de change moyen de 2022 de 1,00 \$ US = 1,3015 \$.

## Canada

	Régime de retraite à prestations définies fermé	Régime de retraite à cotisations définies
<b>Qui participe</b> >	> Les employés établis au Canada qui ont été engagés avant le 1 <sup>er</sup> janvier 1999. Le régime a été fermé aux nouveaux participants Aucun des membres de la haute direction visés actuels ne participe à ce régime	> Les employés établis au Canada qui ont été engagés après le 1 <sup>er</sup> janvier 1999
<b>Modalités</b> >	>	> 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 246 240 \$ pour 2022 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
<b>Méthode de calcul de la rente annuelle</b> >	>	> 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> (30 780 \$ en 2022) Nos cotisations sont acquises immédiatement
<b>Retraite</b> >	>	> 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<sup>er</sup> janvier 1999</p> <p>Aucun des membres de la haute direction visés actuels n'est assujetti à ces conventions et plus aucun employé n'est assujetti à ces conventions</p>	<p>➤ Les membres de la direction qui ont été engagés après le 1<sup>er</sup> janvier 1999 et les employés qui ont été promus à un poste de membre de la direction 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)

<b>Qui participe</b> >	Tous les employés américains >	La participation est facultative dans le cas de tous les employés américains
<b>Modalités</b> >	<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>Pour les prestations acquises par M. Costantini de septembre 2000 à décembre 2007 aux termes des dispositions d'anciens régimes, un taux d'intérêt créditeur minimum de 5,00 % (composé quotidiennement) s'applique</p>	<p>Les participants peuvent verser jusqu'à 50 % de leur salaire admissible jusqu'à concurrence du plafond fixé par l'IRS (20 500 \$ US en 2022)</p> <p>Le salaire admissible est limité au plafond fixé par l'IRS (305 000 \$ US en 2022)</p> <p>Les participants choisissent parmi une gamme d'options de placement la façon dont ils souhaitent placer les cotisations</p>
<b>Méthode de calcul de la rente</b> >	<p>Nous portons au crédit des comptes des participants l'équivalent de 4 % de la rémunération admissible sans dépasser la base de calcul des salaires de la sécurité sociale, plus 8 % de la rémunération admissible excédant cette base</p> <p>La rémunération admissible est limitée au plafond fixé par l'IRS (305 000 \$ US en 2022) 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 (61 000 \$ US en 2022)</p> <p>Nos cotisations sont acquises immédiatement</p>
<b>Retraite</b> >	<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

Régime de retraite à prestations définies (salaire moyen de fin de carrière) et arrangement supplémentaire relatif aux prestations définies fermés

Régime supplémentaire à cotisations définies

<p>➤ M. Hartz a accumulé des prestations salariales moyennes de fin de carrière au titre de ces régimes jusqu'au 31 décembre 2011. Aucun autre membre de la haute direction visé ne participe à ces régimes.</p> <p>La prestation salariale moyenne de fin de carrière correspond à la somme de ce qui suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(i) 1,43 % de la rémunération moyenne (trois années les plus élevées) jusqu'à concurrence de la base de calcul des salaires de la sécurité sociale (<i>Social Security Wage Base</i> ou SSWB) pour chaque année de service avant 2012 pour une période maximale de 30 ans;</li> <li>(ii) 1,80 % de la rémunération moyenne en sus de la SSWB moyenne pour chaque année de service avant 2012 pour une période maximale de 30 ans;</li> <li>(iii) 1,00 % de la somme des points (i) et (ii) pour chaque année de service avant 2012 au-delà de 30 ans.</li> </ul>	<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 obligatoire (FPO) complémentaire de Manuvie)

---

**Qui participe** > | Tous les employés permanents de Hong Kong

---

**Modalités** > | Les participants versent 5 % de leur salaire annuel  
Les cotisations sur le salaire jusqu'à concurrence du plafond fixé pour le FPO (360 000 \$ HK en 2022) sont versées dans le compte obligatoire. Les cotisations sur le salaire dépassant le plafond fixé pour le FPO sont versées dans le compte facultatif  
Les participants choisissent parmi une gamme d'options de placement la façon dont ils souhaitent placer les cotisations

---

**Méthode de calcul de la rente** > | Nous versons des cotisations en fonction de la durée du service, comme suit :

**Moins de 5 ans**

5 % du salaire annuel

**5 à 10 ans**

7,5 % du salaire annuel

**Plus de 10 ans**

10 % du salaire annuel

Toutes nos cotisations, sauf la première tranche de 5 % du salaire annuel jusqu'à concurrence du plafond fixé pour le FPO, sont versées dans le compte facultatif

Nos cotisations versées dans le compte obligatoire sont acquises immédiatement

Nos cotisations versées dans le compte facultatif sont acquises selon une échelle mobile basée sur la durée du service qui commence à 30 % après trois ans et augmente de 10 % par année jusqu'à ce qu'elle atteigne 100 % après 10 ans

---

**Retraite** > | Les participants peuvent recevoir la valeur de leur compte facultatif en tout temps, mais ne peuvent recevoir la valeur de leur compte obligatoire qu'après l'âge de 60 ans

---

## Cessation des fonctions et changement de contrôle

Le tableau qui suit indique les sommes estimatives qui seraient versées à chaque membre de la haute direction visé au moment de la cessation de son emploi dans cinq circonstances différentes, en supposant que le scénario a eu lieu le 31 décembre 2022.

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 présentée en dollars canadiens. Les sommes versées à nos membres de la haute direction visés qui sont rémunérés en dollars américains ont été converties en dollars canadiens à l'aide du taux de change moyen de 2022 de 1,00 \$ US = 1,3015 \$.

	Type de paiement	Retraite (anticipée ou normale)	Démission	Cessation d'emploi pour un motif valable	Cessation d'emploi sans motif valable	Changement de contrôle
Roy Gori	Indemnité	-	-	-	9 370 800 \$	12 669 734 \$
	Acquisition supplémentaire d'UAT, d'UAR et d'options sur actions	-	-	-	25 389 278 \$	25 931 433 \$
	Prestations de retraite	-	-	-	-	-
	Valeur totale	-	-	-	34 760 078 \$	38 601 167 \$
Phil Witherington	Indemnité	-	-	-	3 348 750 \$	-
	Acquisition supplémentaire d'UAT, d'UAR et d'options sur actions	-	-	-	4 426 876 \$	-
	Prestations de retraite	-	-	-	-	-
	Valeur totale	-	-	-	7 775 626 \$	-
Marc Costantini	Indemnité	-	-	-	2 202 138 \$	-
	Acquisition supplémentaire d'UAT, d'UAR et d'options sur actions	-	-	-	830 116 \$	-
	Prestations de retraite	-	-	-	-	-
	Valeur totale	-	-	-	3 032 254 \$	-
Marianne Harrison	Indemnité	-	-	-	3 463 780 \$	-
	Acquisition supplémentaire d'UAT, d'UAR et d'options sur actions	9 057 565 \$	(1)	-	9 057 565 \$	-
	Prestations de retraite	-	-	-	-	-
	Valeur totale	9 057 565 \$	-	-	12 521 345 \$	-

	Type de paiement	Retraite (anticipée ou normale)	Démission	Cessation d'emploi pour un motif valable	Cessation d'emploi sans motif valable	Changement de contrôle
Scott Hartz	Indemnité	-	-	-	3 489 647 \$	-
	Acquisition supplémentaire d'UAT, d'UAR et d'options sur actions	6 973 987 \$	(1)	-	6 973 987 \$	-
	Prestations de retraite	-	-	-	-	-
	Valeur totale	6 973 987 \$	-	-	10 463 634 \$	-

1 M<sup>me</sup> Harrison et M. Hartz respectent certains critères liés à l'âge et au service en ce qui concerne une acquisition additionnelle de titres de capitaux propres en cas de démission s'ils donnent un préavis écrit prescrit. Pour les besoins de l'information à fournir dans le présent document, ces démissions sont appelées des « départs à la retraite ».

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 2022, soit 24,15 \$. 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.

MM. Gori, Witherington et Costantini n'étaient pas admissibles à la retraite anticipée ni à la retraite normale. M<sup>me</sup> Harrison et M. Hartz respectent certains critères liés à l'âge et au service en ce qui concerne une acquisition additionnelle de titres de capitaux propres en cas de démission s'ils donnent un préavis écrit prescrit.

### 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

MM. Gori et Witherington ainsi que M<sup>me</sup> Harrison ont des contrats d'emploi qui précisent leurs droits advenant une cessation de leur emploi sans motif valable. M. Costantini a un contrat d'emploi qui ne traite pas expressément de ses droits advenant une cessation de son emploi sans motif valable. Ces droits sont décrits dans le tableau ci-dessous et sont conditionnels à ce que le membre de la haute direction signe une quittance complète et définitive et à ce qu'il demeure lié par les obligations prévues dans son contrat d'emploi en ce qui concerne :

- la protection des renseignements confidentiels (indéfiniment)
- l'appropriation de notre propriété intellectuelle par l'entreprise (indéfiniment)
- la non-sollicitation (24 mois pour M. Gori, M. Witherington et M<sup>me</sup> Harrison; 12 mois pour M. Costantini)
- la non-concurrence (12 mois pour M. Gori et M. Costantini; 18 mois pour M. Witherington; 24 mois pour M<sup>me</sup> Harrison)
- le non-dénigrement (24 mois pour M. Gori, M. Costantini et M<sup>me</sup> Harrison; indéfiniment pour M. Witherington).



La violation de l'une de ces obligations donnerait à Manuvie le droit de demander une injonction au tribunal, en plus d'exercer les autres droits et recours pouvant être à sa disposition. Les membres de la haute direction visés sont également liés par les obligations indiquées ci-dessus en cas de démission ou de départ à la retraite volontaire.

**Roy Gori**

M. Gori a droit à ce qui suit :

- 24 mois de rémunération tenant lieu de préavis, qui comprend le salaire de base et sa prime d'encouragement annuelle cible
- paiement de la prime d'encouragement annuelle calculée au niveau cible pour l'exercice au cours duquel son emploi actif prend fin, calculé au prorata selon la date de cessation d'emploi
- maintien de l'acquisition et possibilité d'exercice des attributions fondées sur des actions et des options sur actions pendant 24 mois après la date de sa cessation d'emploi
- maintien de la participation au régime d'assurance collective pendant 24 mois (à l'exclusion de l'assurance vie et de l'assurance invalidité de courte durée et de longue durée)

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

- il ne participera plus au régime d'assurance collective

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

- il a droit au traitement en cas de retraite normale aux fins de ses attributions fondées sur des actions et de ses options sur actions

**Phil Witherington**

M. Witherington a droit à ce qui suit :

- 18 mois de rémunération tenant lieu de préavis, qui comprend le salaire de base et sa prime d'encouragement annuelle cible
- paiement de la prime d'encouragement annuelle calculée au niveau cible pour l'exercice au cours duquel son emploi actif prend fin, calculé au prorata selon la date de cessation d'emploi
- maintien de la participation au régime d'assurance collective pendant 18 mois (à l'exclusion de l'assurance vie et de l'assurance invalidité de courte durée et de longue durée)
- remboursement des frais liés à sa mutation à Hong Kong, si la mutation a lieu dans les 10 mois précédant sa cessation d'emploi

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

- il ne participera plus au régime d'assurance collective
- ses paiements d'indemnité de départ prendront fin et il aura droit à une somme forfaitaire correspondant à 50 % de ses indemnités de départ résiduelles

**Marianne Harrison**

M<sup>me</sup> Harrison a droit à ce qui suit :

- 18 mois de rémunération, qui comprend le salaire de base et sa prime d'encouragement annuelle cible
- maintien de la participation au régime d'assurance collective pendant 18 mois (à l'exclusion de l'assurance vie et de l'assurance invalidité de courte durée et de longue durée). Si elle devient inadmissible à la couverture COBRA pendant la période de cessation d'emploi, elle ne participera plus au régime d'assurance collective.

Si elle commence un nouvel emploi ou commence à travailler à son compte pendant la période de cessation d'emploi, les indemnités de départ résiduelles seront minorées de 50,0 %.

MM. Costantini et Hartz n'ont pas de contrats d'emploi qui précisent leurs droits advenant une cessation de leur emploi sans motif valable et, par conséquent, il est possible, en cas de cessation de leur emploi sans motif valable, qu'ils soient admissibles à une indemnité de départ conformément aux modalités et aux conditions du régime de cessation d'emploi des membres de la direction de John Hancock qui prévoit une indemnité de départ (qui comprend un salaire de base annuel et une prime d'encouragement annuelle cible) et le maintien des avantages sociaux pour les dirigeants admissibles à partir du niveau du vice-président en montant, selon la durée du service, sous réserve d'une période de cessation d'emploi d'au moins 52 semaines et d'au plus 78 semaines. Pour être admissible à une indemnité de départ aux termes du régime de cessation d'emploi des membres de la direction de John Hancock, le dirigeant doit (i) faire l'objet d'une cessation d'emploi en raison d'une baisse de l'effectif, de l'élimination du poste du dirigeant, d'une réorganisation ou d'une restructuration, d'une baisse importante des responsabilités ou des tâches associées au poste du dirigeant, ou si John Hancock détermine que les compétences du dirigeant ne correspondent plus aux besoins commerciaux de la Société, (ii) signer une entente écrite sous une forme prescrite par John Hancock, y compris une renonciation aux réclamations et certaines restrictions postérieures à l'emploi, et (iii) satisfaire à toutes les autres modalités et conditions du régime de cessation d'emploi des membres de la direction de John Hancock. Les données du tableau ci-dessus qui présentent l'indemnité de départ anticipée destinée à MM. Hartz et Costantini en raison d'une cessation d'emploi sans motif valable sont calculées en date du 31 décembre 2022 et supposent, pour les besoins de l'information à fournir dans le présent document, que ces cessations sans motif valable aient satisfait à tous les critères d'admissibilité aux termes du régime de cessation d'emploi des membres de la direction de John Hancock.

### **Changement de contrôle**

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

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

- deux fois son salaire annuel et deux fois la moyenne de sa prime d'encouragement annuelle gagnée au cours des trois exercices précédents
- l'acquisition et le paiement de la totalité des attributions en cours, y compris celles qui ont été effectuées au cours du dernier exercice, alors que les unités d'actions liées au rendement demeurent assujetties aux critères de rendement applicables
- la continuation de ses avantages sociaux collectifs pendant un maximum de deux ans (à l'exclusion de l'assurance vie et de l'assurance invalidité)
- l'admissibilité aux indemnités de déménagement conformément aux pratiques habituelles de déménagement en vigueur dans le territoire de résidence du membre de la haute direction visé jusqu'à la première des dates suivantes : la période de protection (soit 90 jours avant un changement de contrôle et qui se termine 24 jours après que le changement de contrôle a eu lieu) ou six mois suivant la date de sa cessation d'emploi
- 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 fondées sur les titres de capitaux propres existantes de M. Gori seront acquises par anticipation si, à la suite d'un changement de contrôle, l'employeur remplaçant n'assume pas ni n'honore les attributions, ni n'offre d'attributions analogues aux termes de nouveaux régimes de remplacement.

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

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

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

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

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

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

- le traitement de l'attribution au moment de la démission ou de la cessation d'emploi peut être prévu dans les contrats d'emploi des membres de la haute direction visés (se reporter aux pages 110 à 112)
- 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 conduite grave
- les attributions sont annulées si le membre de la haute direction visé est congédié pour un motif valable
- les unités d'actions temporairement incessibles, les unités d'actions liées au rendement, les options sur actions, les unités d'actions différées et les unités d'actions différées liées au rendement peuvent être transférées à un bénéficiaire ou à la succession si un membre de la haute direction visé décède.

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

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

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

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

## Surveillance de la rémunération

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

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

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

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

## Conseiller indépendant du conseil

Le comité de rémunération et de dotation en personnel cadre a retenu les services de Korn Ferry, société d'experts-conseils mondiale qui fournit des conseils indépendants sur la rémunération des membres de la haute direction. Le comité a commencé sa relation avec Korn Ferry en novembre 2019.

À titre de conseiller indépendant, Korn Ferry offre des services de conseil relativement aux décisions en matière de rémunération, des points de repère quant aux tendances et aux pratiques en matière de rémunération et assiste aux réunions du comité.

Le tableau ci-dessous indique les honoraires payés en contrepartie des services rendus par Korn Ferry au cours des deux dernières années. Korn Ferry se conforme aux exigences relatives aux conseillers indépendants et ne travaille pas directement avec Manuvie sans l'approbation préalable du comité.

	2021	2022
Honoraires reliés à la rémunération des membres de la haute direction	272 710 \$	425 725 \$
Autres honoraires	1 801 806 \$	3 257 579 \$

En 2022, les services de conseil qu'offre Korn Ferry au comité comprenaient également une analyse de nos groupes de comparaison ainsi qu'une analyse approfondie de la conception de nos régimes incitatifs annuel et à long terme dans le cadre de notre mise en œuvre de l'IFRS 17. En 2022, tous les autres honoraires comprenaient les études comparatives, les services de recherche de dirigeants et la mise en place d'un programme de perfectionnement des dirigeants pour les membres de la haute direction.

## Conseil d'administration

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

Approuve :

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

## Comités du conseil

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

Tous les membres des comités du conseil sont indépendants



Se reporter à la page 143 pour obtenir de plus amples renseignements sur l'indépendance des administrateurs

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

## Comité de rémunération et de dotation en personnel cadre

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

## Comité de gestion des risques

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

## Comité de rémunération des membres de la haute direction

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

## Chef de la gestion des risques

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

# Gestion des risques en matière de rémunération

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

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

## Risque lié aux affaires

Le risque lié aux affaires comporte deux aspects :

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

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

## Risque lié au talent

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

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

## Risque lié au rendement

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

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

## Risque en matière de conformité et d'éthique

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

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



Se reporter à la page 131 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 au moyen de nos politiques en matière de gestion des risques, par la structure de notre programme de rémunération des membres de la haute direction et au moyen d'une surveillance appropriée de nos régimes incitatifs. Nous tenons compte également de notre tolérance au risque dans nos régimes incitatifs et dans les évaluations du rendement.

### Structure du programme

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

### Supervision des régimes incitatifs

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

### Perspective de risque dans l'évaluation du rendement

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



## Politiques en matière de gestion des risques

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

## Lignes directrices en matière d'actionnariat

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

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

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

Le tableau ci-dessous montre l'actionnariat de chacun des membres de la haute direction visés au 7 mars 2023.

Nous avons calculé la valeur en fonction du cours de l'action le plus élevé entre 27,11 \$, le cours de clôture des actions ordinaires de Manuvie à la TSX au 7 mars 2023 et le prix d'octroi. Les salaires ont été convertis en dollars canadiens selon un taux de change de 1,00 \$ US pour 1,3717 \$ CA à cette date.

	Temps à ce poste	Exigence en matière d'actionnariat exprimée en multiple du salaire de base		Actions détenues à titre personnel			Actionnariat exprimé en multiple du salaire de base	
		UAT	UAR	UAD	Total des avoirs			
Roy Gori	5,4	7,0	15 336 847 \$	23 978 845 \$	14 189 453 \$	53 505 145 \$	30,0	
Phil Witherington	5,2	4,0	4 722 843 \$	7 373 705 \$	1 272 489 \$	13 369 037 \$	13,7	
Marc Costantini	0,7	4,0	4 301 012 \$	3 086 247 \$	299 052 \$	7 686 311 \$	7,6	
Marianne Harrison	10,2	4,0	5 329 168 \$	8 393 966 \$	188 579 \$	15 218 028 \$	14,3	
Scott Hartz	4,0	4,0	4 275 781 \$	6 721 523 \$	3 374 066 \$	14 371 370 \$	14,0	

**Roy Gori**

La valeur totale de son actionnariat personnel, y compris les 131 930 actions qui demeurent entières, était de 14 189 453 \$ selon le cours de l'action de 27,11 \$, soit le cours de clôture des actions ordinaires de Manuvie à la TSX le 7 mars 2023. Le compte d'entiercement a été ouvert dans le cadre de l'arrangement offert à M. Gori lors de sa mutation à Toronto en 2017. Se reporter à la page 94 de notre circulaire de sollicitation de procurations 2018, qui peut être consultée à l'adresse [manuvie.com](http://manuvie.com).

# 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, y compris les membres de la haute direction visée, et des chefs des fonctions de contrôle. L'équipe de haute direction est composée de nos cadres aux échelons les plus élevés qui sont chargés d'établir notre stratégie. Les salaires de base sont fixés en février de chaque exercice et, en règle générale, entrent en vigueur le 1<sup>er</sup> mars. Le financement des primes d'encouragement annuelles est approuvé et les attributions sont fixées au mois de février de chaque exercice après la fin de l'exercice précédent. Les primes d'encouragement fondées sur les titres de capitaux propres sont attribuées au mois de février ou de mars de chaque exercice suivant la publication de nos résultats financiers.

## Examen de la conception du programme



Se reporter à la page 57, où est présenté le programme de rémunération de cette année



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

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

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

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

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

## Établissement des objectifs de rendement



Se reporter aux pages 60 et 69, 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 demandant un effort de rendement « supplémentaire »
- examine les essais de contrainte de différents scénarios pour établir des cibles financières appropriées, la composition du groupe de comparaison en matière de rendement et les changements apportés aux programmes

---

## Examen continu du marché et des tendances

 Se reporter à la page 55 pour obtenir des précisions sur l'étalonnage de la rémunération




Le comité de rémunération et de dotation en personnel cadre :

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

---

## Évaluation du rendement

 Se reporter aux pages 64 et 72 pour consulter les résultats en matière de rendement pour cette année



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

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


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

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

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

---

## Établissement de la rémunération

 Se reporter aux profils des membres de la haute direction visés présentés à partir de la page 74 pour obtenir des précisions sur leur rémunération pour cette année



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

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

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

# Rémunération des employés qui ont une incidence considérable sur le risque

Nous sommes déterminés à faire en sorte que notre programme de rémunération soit aligné sur les principes du Conseil de stabilité financière (CSF) en matière de saines pratiques de rémunération, les normes de mise en œuvre du Conseil de stabilité financière et d'autres pratiques de gouvernance relatives à la rémunération. Nos auditeurs internes procèdent à un examen indépendant annuel du programme de rémunération des membres de la haute direction. Le dernier audit a été complété en mars 2022 et a confirmé que nous continuions à nous conformer aux principes et aux normes du CSF. Se reporter à la page 115 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 36 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 121

## 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 2022 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, y compris les membres de la haute direction visés qui étaient membres de l'équipe de haute direction à un moment donné en 2022, et
- les employés qui ont :
  - le pouvoir et la responsabilité de l'établissement de politiques et de la mise en œuvre de contrôle; ou
  - un pouvoir considérable d'influence, de supervision et d'approbation à l'égard des actifs des comptes généraux; ou
  - la supervision d'une unité commerciale importante qui pourrait avoir une incidence importante sur notre exposition aux risques.

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

### Rémunération en 2022

(en milliers de dollars)

Nombre d'employés clés	Rémunération totale	Rémunération fixe	Rémunération			Indemnités de départ	
			Rémunération variable	Rémunération non différée	variable différée		
44	143 128 \$	32 546 \$	RIA	36 434 \$	69 015 \$	73 663 \$	450 \$
			Attributions spéciales	35 \$			
			UAT	37 634 \$			
			UAR	32 274 \$			
			Autres incitatifs à moyen terme	3 755 \$			
			Options sur actions	0 \$			
			Total	110 132 \$			

Manuvie a versé des primes à la signature de 1 937 500 \$ à des employés clés en 2022. Si elles sont versées, les primes à la signature remplacent la rémunération à laquelle les employés renoncent lorsqu'ils quittent leur employeur précédent.

### Rémunération variable

Les incitatifs annuels et la valeur d'octroi des unités d'actions temporairement inaccessibles, des unités d'actions liées au rendement et des options sur actions attribués pour 2022. À l'exception d'un employé à la retraite qui a quitté la société, tous les employés clés ont reçu des attributions incitatives pour 2022.

### Rémunération variable différée

La valeur totale des unités d'actions temporairement inaccessibles, des unités d'actions liées au rendement, des unités d'actions différées et des options sur actions attribuées pour 2022.

### Indemnités de départ

En 2022, des indemnités de départ ont été payées aux employés clés comme il est indiqué ci-dessus. Des indemnités de départ totales en 2022 de 3,36 millions de dollars ont été convenues pour ces employés clés. Pour protéger la vie privée de nos employés, nous avons communiqué confidentiellement les renseignements sur l'indemnité de départ la plus élevée convenue pour un employé clé qui a fait l'objet d'une entente au Bureau du surintendant des institutions financières (le BSIF). 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 2022	Valeur de la rémunération différée octroyée en 2022	Changement implicite dans la valeur de la rémunération différée
	En cours acquises	En cours non acquises	En cours acquises	En cours non acquises				
44	10 121 \$	163 078 \$	18 165 \$	865 \$	192 229 \$	48 101 \$	73 663 \$	(10 242 \$)

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

Les montants sont fondés sur une valeur de 24,15 \$, soit le cours de clôture des actions ordinaires de Manuvie à la TSX le 31 décembre 2022.

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

Les montants correspondent à l'écart entre le prix d'exercice des options sur actions et 24,15 \$, soit le cours de clôture des actions ordinaires de Manuvie à la TSX le 31 décembre 2022.

### 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 2022

La valeur totale des unités d'actions temporairement inaccessibles et des unités d'actions liées au rendement acquises et payées et les gains tirés des options sur actions exercées en 2022.

### 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

<b>À propos du conseil de Manuvie</b>	128	Participation en actions	142
Comités du conseil	131	Limites de mandat	143
Rôles et responsabilités du conseil	131	Indépendance	143
Promouvoir une culture d'intégrité et un comportement éthique	131	Relève du conseil et diversité	144
Planification stratégique	132	Compétences et expérience	145
Surveillance des risques	133	Perfectionnement des administrateurs	148
Perfectionnement du leadership et planification de la relève	135	Évaluation	149
Communications et engagement auprès des actionnaires	139	<b>Autres renseignements</b>	<b>151</b>
Gouvernance des filiales	141	Durabilité et facteurs ESG	151
<b>Agir à titre d'administrateur</b>	<b>142</b>	Assurance responsabilité civile	152
Appartenance à d'autres conseils	142	Prêts consentis aux administrateurs et aux dirigeants	152
Intégrité	142	Approbation des administrateurs	153

## Ce que nous faisons

---

### ✓ Indépendance

- Tous nos administrateurs sont indépendants (à l'exception du chef de la direction), et tous les membres des 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, en dehors des réunions habituelles du conseil
  - Des séances à huis clos sont tenues à chaque réunion du conseil et des comités
- 

### ✓ 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 employés ou 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 ainsi que de la formation continue
  - Nous exigeons que les membres du comité de gestion des risques et du comité de gouvernance et des candidatures suivent au moins un cours à l'externe tous les deux ans sur la cybersécurité et les facteurs ESG, respectivement.
  - Le conseil dispose d'un processus d'auto-évaluation annuelle formelle.
  - Nous contrôlons continuellement les besoins en matière de relève du conseil et de candidats à un poste d'administrateur et maintenons une grille de compétences pour les administrateurs et, s'il y a lieu, nous utilisons une entreprise de recherche indépendante aux fins du recrutement d'administrateurs,
- 

### ✓ Diversité et relève

- Nous avons adopté une politique en matière de diversité (y compris, entre autres caractéristiques qui peuvent être utilisées à l'occasion, le sexe, l'âge, la race, l'ethnie, la culture, l'invalidité, l'orientation sexuelle et la région géographique).
  - Le conseil s'efforce de maintenir la parité hommes-femmes parmi les administrateurs et a fixé un objectif particulier selon lequel au moins 40 % des postes d'administrateur indépendant sont occupés par des femmes, tout en reconnaissant que la composition du conseil peut varier à l'occasion pendant les périodes de transition. Afin de maintenir un équilibre entre les hommes et les femmes approprié, au plus 60 % des administrateurs indépendants seraient d'un des deux sexes, sous réserve des fluctuations temporaires pendant les périodes de transition.
  - 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 ainsi qu'à la promotion des objectifs de la politique en matière de diversité du conseil.
  - Les entreprises de recrutement sont tenues de nous présenter une liste diversifiée et équilibrée de candidats à un poste d'administrateur, y compris des candidats provenant de groupes sous-représentés, comme les femmes, les membres des minorités visibles au sens attribué à ce terme dans la *Loi concernant l'équité en matière d'emploi* (Canada), les peuples autochtones, les personnes handicapées et les membres de la communauté 2ELGBTQ+.
  - Nous avons intégré la diversité et l'inclusion à nos programmes mondiaux de gestion des talents, d'acquisition de talents et de leadership.
  - Les actionnaires élisent des administrateurs chaque année.
  - Nous disposons d'une politique sur le vote majoritaire et imposons des limites aux mandats 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.
  - Nous exigeons que les administrateurs et les membres de la haute direction respectent les lignes directrices en matière d'actionariat.
  - Nous avons une politique en matière d'accès au processus de mise en candidature des administrateurs.
-



✓ **Surveillance des risques**

- Nous faisons preuve d'une surveillance importante des risques, laquelle est effectuée par le conseil, appuyé par le comité de gestion des risques
- Les comités d'audit et de gestion des risques tiennent des réunions conjointes au moins une fois par année

---

**Ce que nous ne faisons pas**

✗ **Aucune couverture des titres de Manuvie**

- Aucun administrateur, ni aucun membre de la haute direction, ni aucun employé ne peut monétiser ni couvrir les actions ordinaires ou les attributions de titres de capitaux propres de Manuvie

✗ **Pas d'options sur actions, d'avantages indirects, d'indemnités de départ, de prestations de retraite ni de participation à un régime de rémunération fondé sur des titres de capitaux propres, à l'exception de l'obtention d'unités d'actions différées ou d'actions ordinaires au lieu d'une rémunération en espèces, pour les administrateurs non membres de la direction**

✗ **Aucune liste de candidats pour les administrateurs**

- Les actionnaires sont libres de voter pour le candidat de leur choix ou de s'abstenir de voter

✗ **Aucun vote échelonné pour les administrateurs**

- Nous tenons des élections annuelles pour tous les administrateurs

✗ **Aucune structure de vote inégale**

- Nous n'avons pas d'actions à deux catégories ou à droit de vote subalterne

✗ **Aucune voix prépondérante**

- Notre président du conseil n'a pas de voix prépondérante en cas d'égalité des voix au moment d'une réunion du conseil
-

# À propos du conseil de Manuvie

Le conseil a pour mission de superviser nos activités commerciales et nos affaires internes, comme il est indiqué dans son mandat. Vous pouvez obtenir des renseignements plus détaillés sur les responsabilités du conseil à partir de la page 118 et vous trouverez une copie du mandat du conseil à l'adresse [manuvie.com](http://manuvie.com) ainsi que sur [SEDAR \(sedar.com\)](http://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 130.

À l'exception du chef de la direction, tous nos administrateurs sont indépendants et tous les membres des comités du conseil sont indépendants. Cela permet au conseil et aux comités de superviser efficacement tous les aspects de notre entreprise et d'agir au mieux des intérêts de Manuvie.

Le conseil a besoin d'une combinaison de certaines compétences, expériences et qualités personnelles pour assurer une surveillance appropriée et la prise de décisions efficaces et il établit sa taille et sa composition en conséquence. Le conseil examine régulièrement sa taille et sa composition avec le comité de gouvernance et des candidatures et il peut nommer de nouveaux administrateurs au conseil entre les assemblées annuelles. Vous pouvez obtenir de plus amples renseignements sur la diversité ainsi que les compétences et l'expérience de nos administrateurs à partir de la page 144.

Le conseil et chacun de ses comités réservent du temps à chacune de leurs réunions pour se réunir en l'absence des membres de la direction.

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

Le comité de gouvernance et des candidatures examine le mandat du conseil tous les ans. Le mandat du conseil, les chartes des comités et les descriptions de poste du président du conseil, des présidents de comité, des administrateurs et du chef de la direction se trouvent à l'adresse [manuvie.com](http://manuvie.com).

## Survol de l'année

Le conseil a continué d'améliorer ses pratiques en matière de gouvernance au cours de la dernière année, notamment :

- en anticipation de l'atteinte de la fin de mandat de John Cassaday en 2023, a réalisé un vaste processus de relève pour désigner le président du conseil, mené par un groupe d'administrateurs indépendants et facilité par un ancien membre du conseil indépendant, avec la participation importante de la part de tous les membres du conseil, ce qui a donné lieu à l'élection unanime de Don Lindsay à titre de successeur de John Cassaday au poste du président du conseil avec prise d'effet le 15 février 2023
- a examiné la composition des comités en fonction du processus de relève pour désigner le président du conseil et a mis en place des modifications en vue d'assurer une surveillance efficace continue
- a continué d'accorder une attention particulière à la relève et au renouvellement du conseil, en incorporant des objectifs en matière de diversité et une concentration sur les compétences qui jouent un rôle essentiel dans la croissance continue et les ambitions de Manuvie pour l'avenir
- a continué d'améliorer le programme d'orientation et de formation des nouveaux administrateurs, y compris une analyse approfondie de notre programme de formation des administrateurs à la lumière de l'évolution des tendances et de l'introduction d'une exigence additionnelle selon laquelle les administrateurs sont tenus de suivre des programmes de formation spécialisés dans les domaines clés en fonction de leur participation aux comités. À compter de 2023, les membres du comité de gouvernance et des candidatures doivent suivre au moins une séance de formation liée aux facteurs ESG à l'externe, et les membres du comité de gestion des risques doivent suivre au moins une séance de formation liée à la cybersécurité à l'externe tous les deux ans
- a élargi le recours aux groupes de discussion du conseil afin d'analyser davantage les enjeux clés
- a permis au conseil d'accorder une plus grande importance et un plus grand engagement à l'égard des facteurs ESG
- a élaboré un calendrier de réunions hybrides (en personne et en ligne) compte tenu de la portée mondiale du conseil afin de garantir une participation optimale de tous les administrateurs du conseil et de faciliter le recrutement d'administrateurs de talent provenant du monde entier
- a réalisé, de concert avec un consultant indépendant, un examen de la rémunération payée aux administrateurs, ce qui a donné lieu à une hausse de 12 %, afin d'harmoniser la rémunération avec celle des sociétés ayant une complexité semblable. Cette hausse se fait entièrement sous forme de titres de capitaux propres, ce qui a fait passer la tranche de capitaux propres obligatoires de la rémunération forfaitaire à 127 500 \$ (environ 55 % de la rémunération forfaitaire).

**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](mailto: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, y compris en matière de diversité
- élabore et surveille le processus d'évaluation de l'efficacité du conseil, de ses comités et de ses administrateurs
- surveille la rémunération des administrateurs
- surveille le cadre ESG de la société, y compris les enjeux liés aux changements climatiques

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

- supervise :
- notre stratégie, nos politiques et nos programmes en matière de ressources humaines mondiales
  - la relève de la direction
  - la rémunération des membres de la haute direction
  - la gouvernance du régime de retraite

#### Comité de gestion des risques

supervise :

- la gestion de nos principaux risques
  - nos programmes et procédures visant à gérer ces risques
- 

### Direction

- relève des comités et du conseil
  - vérifie que les fonctions telles que les finances, les risques, la conformité et l'audit interne, sont indépendantes des unités d'exploitation
-

## Comités du conseil

Le conseil a mis sur pied quatre comités 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 gouvernance et des candidatures revoit la composition des comités au moins une fois par année et rajuste la composition du 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](http://manuvie.com) et lire les rapports des comités pour 2022 à partir de la page 32.

### Conseils indépendants

Le conseil et les comités peuvent retenir les services de conseillers externes pour obtenir des conseils indépendants et nous assumons le coût de ces services.

## Rôles et responsabilités du conseil

Le conseil est chargé, entre autres, de l'approbation de notre stratégie, de la surveillance des risques, du perfectionnement des leaders et de la planification de la relève. Il examine et approuve nos états financiers, les investissements importants, l'obtention de capitaux et d'autres questions importantes, telles que les fusions, les acquisitions et les désinvestissements d'envergure.

### 1 — PROMOUVOIR UNE CULTURE D'INTÉGRITÉ ET UN COMPORTEMENT ÉTHIQUE

Le conseil et la direction promeuvent une forte culture d'intégrité et un comportement éthique.

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.

### Le conseil et les facteurs ESG

Les facteurs ESG (les facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance) interviennent dans plusieurs aspects des fonctions du conseil, y compris la culture d'entreprise, la planification stratégique, l'encadrement des risques, le leadership et la rémunération, la diversité et la communication des renseignements. Le comité de gouvernance et des candidatures est chargé du cadre ESG de Manuvie, y compris les enjeux liés aux changements climatiques. Le comité de gouvernance et des candidatures reçoit régulièrement une mise à jour relative aux enjeux climatiques pertinents, y compris la réalisation des engagements présentés dans le plan d'initiatives climatiques de Manuvie. À compter de 2023, les membres du comité de gouvernance et des candidatures sont tenus de suivre une séance de formation liée aux facteurs ESG à l'externe tous les deux ans.

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](http://manuvie.com).

## 2 — PLANIFICATION STRATÉGIQUE

Le conseil et la haute direction tiennent une réunion annuelle de planification stratégique, séparément des réunions régulières du conseil, au cours de 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 points ou produits d'affaires importants dans le contexte de notre orientation stratégique. La réunion de planification stratégique permet de mettre l'accent sur les domaines d'intérêt clés pour la stratégie de la société, comme les entreprises clés et les secteurs de croissance qui font une percée, la culture et la gestion des talents ainsi que les initiatives à l'échelle de l'entreprise, et de déterminer si des modifications doivent être apportées à la stratégie actuelle.

La direction établit les plans stratégiques et financiers et le plan des dépenses en immobilisations, notre appétence au risque et l'affectation des ressources. Les plans d'affaires stratégiques comprennent la stratégie et les occasions et risques connexes pour Manuvie et chacun de nos secteurs commerciaux.

Le conseil examine les plans, l'appétence au risque et l'affectation des ressources, effectue d'autres consultations avec la direction et étudie les autres questions importantes avant de les approuver.

Tout au long de l'année, le conseil contrôle les progrès de la direction par rapport aux plans stratégiques. Il reçoit des mises à jour régulières du chef de la direction et de la direction en ce qui concerne les faits nouveaux du point de vue stratégique et notre rendement par rapport au plan stratégique et supervise les ajustements apportés aux plans par la direction pour refléter de nouvelles conditions ou de nouveaux facteurs environnementaux.

Le plus souvent, la réunion de planification stratégique a lieu à l'extérieur du Canada afin de donner au conseil l'occasion de visiter nos exploitations mondiales et de rencontrer les employés de ces exploitations. La réunion de 2022 a eu lieu à New York.

Vous trouverez de plus amples renseignements à ce sujet dans les pages qui suivent ainsi que dans notre Rapport ESG 2022 (rendu public au deuxième trimestre de 2023).

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](http://manulifeethics.com)  
Par téléphone : 1-866-294-9534  
(sans frais en Amérique du Nord)

### 3 — SURVEILLANCE DES RISQUES

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

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

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

- Respecter les engagements envers nos clients, nos créanciers, nos actionnaires et nos employés, et répondre à leurs attentes
- Appuyer la conception et la prestation réussies de solutions client grâce au développement de solutions en matière de produits innovants et aux expériences numériques axées sur le 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
- Atteindre et maintenir un haut niveau de résilience opérationnelle
- Protéger le bien-être de nos employés et faire la promotion d'un environnement de travail empreint de diversité et équitable et inclusif
- Protéger et/ou améliorer notre réputation et notre marque
- Conserver la cote de solidité financière cible de la société.

Même si nous acceptons les risques que nous pouvons, d'après nous, analyser et surveiller adéquatement, nous gérons également les risques qui sont indépendants de notre volonté. Nous reconnaissons que l'exposition aux risques évolue au fil du temps. En cas de hausse importante des risques, nous prendrons des mesures à l'échelle de la direction qui sont conçues pour ramener l'exposition aux niveaux souhaités. À titre d'élément intégré de notre modèle d'affaires, la gestion des risques permet à la société de réaliser nos objectifs et d'atteindre une meilleure excellence opérationnelle, tout en favorisant la transparence et l'apprentissage organisationnel.

#### Gestion du risque et des opportunités liés au climat

Dans le cadre de ses responsabilités de surveillances des facteurs ESG, le comité de gouvernance et des candidatures supervise les questions liées aux changements climatiques et reçoit des rapports réguliers sur les enjeux climatiques pertinents, y compris la réalisation de nos engagements présentés dans le plan d'initiatives climatiques de Manuvie (se reporter à la page 151).

Le comité de direction sur la gestion des risques et le comité de gestion des risques du conseil examinent les risques et les opportunités liés au climat par la surveillance constante des risques émergents et la rédaction de rapports sur ceux-ci. La définition et l'évaluation des risques liés au climat se font en fonction de notre politique relative aux risques environnementaux, qui expose un cadre établi à l'échelle de l'entreprise pour la gestion des risques environnementaux auxquels nous sommes exposés dans le cadre de nos activités commerciales.

En 2022, nous avons continué de superviser les risques et les opportunités liés au climat à la lumière de notre stratégie commerciale à court (de 1 à 5 ans), à moyen (de 5 à 15 ans) et à long terme (plus de 15 ans) afin de mieux évaluer l'importance relative de l'impact éventuel des changements climatiques et de déterminer les gestes qu'il faut prendre pour les aborder et le moment de le faire. Notre rapport de gestion de 2022 comprend des renseignements sur nos risques liés au climat, la gouvernance, la gestion des risques, la stratégie et les cibles. Se reporter également au Rapport ESG 2022 (qui sera publié au deuxième trimestre de 2023) pour obtenir de plus amples renseignements sur les recommandations du Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques (GIFCC) du Conseil de stabilité financière et sur notre performance.

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 et évalue nos risques évolutifs
  - examine l'incidence des risques du plan d'affaires et des nouvelles initiatives commerciales
  - supervise la fonction de gestion des risques
  - supervise notre conformité aux politiques de gestion des risques
  - évalue la culture de gestion des risques de l'entreprise
- le comité de rémunération et de dotation en personnel cadre et le comité de gestion des risques
  - examinent notre programme de rémunération des membres de la haute direction afin de s'assurer qu'il s'aligne sur nos principes de gestion des risques et notre appétence au risque.

Chaque administrateur, sauf le président du conseil, siège à deux comités. Certains membres du comité de rémunération et de dotation en personnel cadre sont également membres du comité de gestion des risques, et certains membres du comité de gouvernance et des candidatures sont également membres du comité d'audit, ce qui ajoute de la profondeur aux délibérations des comités. Le comité d'audit et le comité de gestion des risques tiennent au moins une réunion conjointe chaque année.

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 avons recours à une approche commune pour la gestion de tous les risques auxquels nous sommes exposés et pour l'évaluation des éventuels rendements rajustés en fonction du risque directement comparables des activités commerciales prévues.

Des facteurs internes et externes (comme la conjoncture économique, le contexte politique, la technologie et la culture du risque) ont une incidence sur nos pratiques en matière de gestion des risques. De plus, ils peuvent exercer une grande influence sur les niveaux et les types de risques auxquels nous pouvons être exposés dans le cadre de la prise de risque optimisée stratégiquement et de la gestion des risques. 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, cherche à atténuer les risques liés à la sécurité de l'information. Ce programme établit le cadre d'information et de cybersécurité de la société, y compris la gouvernance, les politiques et les normes, et les contrôles appropriés pour la protection de l'information et des systèmes informatiques. De façon continue, nous offrons des séances de formation portant sur la sensibilisation à la sécurité à tous nos employés.

### **Conformité et déclaration**

La direction supervise les principaux risques et la mise en œuvre de contrôles visant à les gérer et évalue régulièrement s'il existe des lacunes importantes. Elle informe le conseil de nos principaux risques au moins une fois par trimestre.

### **Contrôles et attestations**

Nous mettons régulièrement à jour nos politiques en matière de risques, nos processus de gestion des risques, nos contrôles internes et nos systèmes d'information de gestion afin de nous assurer qu'ils correspondent à notre profil de risque et qu'ils sont conformes aux exigences réglementaires. Nous procédons aussi régulièrement à des essais de contrainte visant à corroborer la manière dont nous déterminons, évaluons et atténuons les risques.

Le chef de la direction et le chef des finances fournissent des attestations à l'égard, notamment, de nos contrôles et procédures de divulgation de l'information, de nos états financiers annuels et de nos états financiers trimestriels afin qu'ils soient conformes aux exigences d'ordre légal et réglementaire.

## **4 — PERFECTIONNEMENT DU LEADERSHIP ET PLANIFICATION DE LA RELÈVE**

Le comité de rémunération et de dotation en personnel cadre examine notre approche en matière de ressources humaines, de gestion des talents et de rémunération ainsi que le processus de planification de la relève pour les membres de la haute direction.

### **Diversité**

Nous valorisons un effectif ayant un rendement élevé qui reflète la diversité de notre clientèle et des collectivités au sein desquelles nous exerçons nos activités. Nous estimons qu'un effectif diversifié, plus particulièrement dans les rôles de leadership, peut améliorer le rendement organisationnel, favoriser l'innovation et améliorer les résultats d'entreprise.

Nous sommes résolus à disposer d'un effectif plus diversifié et inclusif qui est davantage représentatif de notre clientèle et qui compte davantage de femmes et de PANDC dans des postes de haute direction.

Roy Gori a signé l'Accord Catalyst 2022, s'engageant à accroître le pourcentage des femmes dans des postes de haute direction au Canada pour le faire passer à 30 % ou plus d'ici 2022. Nous avons mis en place des initiatives visant à rendre compte des mesures prises pour promouvoir une plus grande diversité au sein de notre personnel.

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

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

Les guides de notre conseil de diversité, d'équité et d'inclusion à l'intention des dirigeants à l'échelle mondiale appuient et facilitent la mise en œuvre de notre stratégie en matière de diversité, d'inclusion et d'équité. Présidé par notre chef de la direction, le conseil de diversité, d'équité et d'inclusion se compose de dirigeants accordant une grande priorité à la diversité, à l'inclusion et à l'équité. Nous comptons 13 groupes de ressources à l'intention des employés, dont 39 sections régionales et plus de 13 000 membres. Destinés à tous les employés, nos groupes de ressources à l'intention des employés soutiennent l'engagement local auprès des employés, chapeautent nos initiatives importantes en matière de diversité, d'équité et d'inclusion et offrent des opportunités de développement personnel et professionnel.

Le tableau ci-dessous indique le nombre de femmes dans des postes de haute direction au sein de Manuvie et de nos filiales :

(au 28 février 2023)

Femmes dans des postes de haute direction (vice-présidente et échelons supérieurs)	170 sur 523	33 %
Femmes dans des postes de cadres supérieurs (vice-présidente et échelons supérieurs)	24 sur 100	24 %
Membres de l'équipe de haute direction qui sont des femmes	3 sur 15	20 %

L'accroissement de la représentation des femmes et des PANDC dans les postes de haute direction est une priorité dans notre stratégie d'entreprise. Nous avons fait du progrès en Asie en augmentant la représentation des personnes handicapées et nous avons accompli des progrès tangibles dans des domaines suivants :

#### *Recrutement*

- en augmentant la représentation des professionnels PANDC grâce à des efforts de recrutement ciblés dans divers établissements postsecondaires en Amérique du Nord
- en intégrant la diversité dans le processus continu d'examen et d'analyse des candidats à la relève
- 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 de candidats diversifiées, en mettant l'accent sur les femmes
- en mettant en œuvre diverses exigences en matière de listes de candidats à l'interne afin d'accroître le taux d'embauche et de promotion de candidats diversifiés. Afin d'appuyer les listes de candidats diversifiées, nous avons instauré l'utilisation d'une technologie dans notre processus d'embauche qui réduit les libellés de description d'emploi biaisés et avons embauché deux recruteurs spécialisés en candidatures diversifiées. Tous les recruteurs sont formés pour des pratiques d'embauche inclusive

#### *Perfectionnement et formation*

- en accélérant les occasions de perfectionnement pour les dirigeants PANDC à mi-carrière et les dirigeants de nos groupes de ressources à l'intention des employés
- en offrant des programmes de formation et de perfectionnement internes et externes à ceux qui appartiennent à des groupes d'employés issus de la diversité
- en offrant une formation sur les notions de préjugés inconscients à tous les employés
- en offrant des programmes conçus pour sensibiliser et former tous les employés qui vont au-delà de la formation obligatoire sur les préjugés inconscients, dont des forums d'échange réguliers pour favoriser le dialogue et l'inclusion à notre équipe mondiale, des ressources pour les alliés et une formation ciblée pour tous les gestionnaires sur un leadership inclusif. Nous avons conclu un partenariat avec Accenture pour lancer deux plateformes d'apprentissage à l'intention de tous les dirigeants à la fin de 2020 : All Against Racism (Amérique du Nord) et Inclusive Leadership (Asie). À l'aide du programme PURSUIT, notre plateforme d'apprentissage interne, nous avons réuni divers modules d'apprentissage qui couvrent différents volets de la diversité, de l'équité et de l'inclusion, y compris les handicaps, la compétence interculturelle et les éléments clés de la diversité, de l'équité et de l'inclusion.
- en communiquant de façon transparente aux employés au sujet de la diversité et en définissant le profil de leaders qui font preuve d'authenticité

- en continuant à fournir un soutien constant et à développer à nos groupes d'employées internes pour les femmes et les PANDC se concentrant sur le perfectionnement professionnel et le réseautage. Cela comprend nos groupes de ressources à l'intention des employés : l'alliance mondiale des femmes (GWA), la valorisation de l'inclusion de l'expérience noire (VIBE), la collectivité autochtone et ses alliés (IPTA), l'association des professionnels multiculturels (AMP US), la collectivité panasiatique pour le succès des employés (PACES), le réseau accessibilité (Disabilities) et EMBRACE (l'inclusion culturelle). 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 ajoutant davantage de partenariats externes avec des réseaux de premier plan soutenant la condition féminine et les employés qui sont des PANDC, en faisant de la sensibilisation autour des communautés 2ELGBTQ+ et des personnes handicapées et en offrant des possibilités de partager des pratiques exemplaires et d'assister à des événements et à des séances de formation qui stimulent le leadership dans toute l'organisation. Parmi ces organisations figurent, entre autres, Catalyst, Women in Capital Markets, Career Edge, ICON Talent Partners, Onyx; et en Asie, Sensational Foundation, The Women's Foundation, Community Business, The Zubin Foundation, Pink Dot et plusieurs autres

#### *Direction*

- en intégrant des pratiques en matière de diversité dans nos programmes de gestion des talents mondiaux et en incluant des résultats liés à la diversité dans les relations entre l'effectif et la haute direction et le conseil
- en mettant en œuvre des plans annuels en matière de diversité, d'équité et d'inclusion pour chaque secteur commercial et chaque fonction
- en instaurant des évaluations trimestrielles du tableau de bord de la diversité avec l'équipe de haute direction
- en incluant formellement des objectifs en matière de diversité dans les objectifs de tous les responsables du capital humain
- en appuyant et en promouvant, tant à l'interne qu'à l'externe l'histoire, la culture et l'apport de diverses collectivités, dont les célébrations annuelles de la Journée internationale de la femme, le Mois de l'histoire des Noirs, la journée Martin Luther King, le Juneteenth, la Journée nationale des peuples autochtones, la Journée du chandail orange, le mois du patrimoine du Pacifique, la célébration du patrimoine sud-asiatique, la Journée internationale en rose, la Fierté, la semaine des alliés, le Mois de la sensibilisation à la santé mentale, le Mois national de la sensibilisation à l'emploi des personnes handicapées, la Journée mondiale de sensibilisation à l'autisme, la Journée internationale des personnes handicapées et beaucoup d'autres
- en modifiant les politiques de travail afin de prévoir des arrangements de travail à horaire flexible et à accroître les congés familiaux dans le but de mieux répondre aux besoins des employées et de les retenir. Nous avons augmenté les prestations de maternité et de paternité au Canada pour occuper une position de chef de file sur le marché en 2021
- en rehaussant la collecte des données sur la diversité des candidats et des employés à l'échelle de l'entreprise

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 mobilisant nos talents et en favorisant un rendement élevé, y compris par un examen par le conseil des résultats du sondage sur la mobilisation des employés de 2021 et par l'encadrement des mesures prises par la direction afin d'améliorer sans cesse la mobilisation des employés
- en effectuant des investissements importants dans le perfectionnement des personnes de grande compétence, tant au travail qu'au moyen de programmes de perfectionnement formels.

Les employés possédant de grandes aptitudes participent à des programmes d'avancement combinant une formation formelle dans des domaines particuliers et une expérience de travail pratique significative et variée. Le programme peut comprendre notamment des rôles au sein de différentes divisions ou une affectation internationale.

Nous avons adapté nos pratiques d'embauche et d'intégration pour soutenir tous les employés dans des environnements de travail à distance en raison de la pandémie. Nous avons également augmenté les communications personnelles des cadres supérieurs à l'intention des nouveaux employés pour rehausser les liens avec l'organisation dans un contexte difficile. Alors que la pandémie continue de sévir dans le monde, surtout dans nos marchés en Asie, la mise en œuvre des lignes directrices Working Better en partenariat avec nos équipes technologiques a permis à nos employés de travailler à distance, tout en étant en mesure de passer plus de temps avec leurs êtres chers. Ces démarches ont permis à Manuvie de gagner, dans différents pays, un certain nombre de récompenses en tant que meilleur employeur en 2022. Pour obtenir de plus amples renseignements à ce sujet, veuillez consulter notre rapport annuel 2022 qui est disponible au [www.manuvie.com](http://www.manuvie.com).

### *Évaluation*

Nous disposons d'un processus formel d'évaluation qui est fondé sur le rendement d'entreprise et le rendement individuel. Les administrateurs indépendants évaluent le rendement du chef de la direction chaque année et le conseil approuve les objectifs du chef de la direction pour l'année à venir. Le comité de rémunération et de dotation en personnel cadre examine les évaluations du rendement des membres de la haute direction chaque année, en fonction du rendement d'entreprise, y compris les aspects reliés aux risques, et du rendement individuel. Le conseil approuve également les décisions prises en matière de rémunération du chef de la direction et des autres membres de la haute direction en fonction de ces évaluations.

Le comité d'audit évalue l'efficacité des chefs de nos fonctions de supervision, notamment le chef des finances, l'auditeur en chef, l'actuaire en chef et le chef mondial de la conformité. Le comité de gestion des risques évalue l'efficacité du chef de la gestion des risques. Le comité de rémunération et de dotation en personnel cadre et le conseil approuvent toutes les nominations de membres de la haute direction.

### **Planification de la relève de la direction**

Notre stratégie en matière de relève repose sur la promotion de personnes talentueuses au sein de l'organisation et l'embauche externe pour renforcer nos capacités au besoin ainsi que l'apport de perspectives diversifiées et d'idées nouvelles.

Le conseil et les comités examinent les plans de relève pour les membres de la haute direction et les chefs de nos principales fonctions de supervision. Le conseil élabore le plan de relève du chef de la direction et

le comité de rémunération et de dotation en personnel cadre surveille les plans de relève pour les membres de la haute direction. Le comité de rémunération et de dotation en personnel cadre, avec l'aide du comité d'audit et du comité de gestion des risques au besoin, surveille également les plans de relève pour les chefs de nos fonctions de supervision.

La direction porte son attention sur le perfectionnement des employés talentueux aux échelons inférieurs à celui de la haute direction pour s'assurer de disposer d'un bassin de cadres bien formés étant représentatif de notre clientèle et des collectivités où nous exerçons nos activités et ayant un rendement élevé qui possèdent une expérience professionnelle et fonctionnelle variée susceptible de contribuer à une culture et à des valeurs communes permettant de soutenir une entreprise durable et très productive. Le perfectionnement de nos employés contribue à leur fidélisation et permet d'assurer une transition harmonieuse.

Le comité de rémunération et de dotation en personnel cadre procède à des examens réguliers de la planification de la relève des membres de la haute direction.

## 5 — COMMUNICATIONS ET ENGAGEMENT AUPRÈS DES ACTIONNAIRES

### **Politiques et pratiques en matière de communication de l'information**

Le conseil a établi des politiques et des normes relatives à la communication en temps opportun de renseignements importants qui sont opportuns, exacts et équilibrés.

Le comité exécutif de communication de l'information est chargé de superviser et de surveiller nos processus et nos pratiques en matière de communication de l'information, y compris l'examen, à l'occasion, de la politique relative à la communication de l'information de Manuvie. Il est composé de membres de la haute direction et il fait rapport au comité d'audit en ce qui concerne les questions de communication de l'information. Le comité exécutif de communication de l'information examine tous les renseignements importants que renferment les documents d'information avant l'examen 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 d'autres parties prenantes et la communication directe avec ceux-ci jouent un rôle important pour obtenir une rétroaction significative en temps opportun. Nos principes d'engagement auprès des actionnaires aident ceux-ci à comprendre comment le conseil interagit avec les actionnaires et la manière dont ils peuvent joindre le conseil. Ces principes d'engagement sont disponibles à l'adresse [manuvie.com](http://manuvie.com).

Le programme d'engagement auprès des actionnaires du conseil qui est mené à bien par notre groupe des relations avec les investisseurs comprend ce qui suit :

- un programme annuel d'engagement auprès des actionnaires visant à susciter un dialogue et une rétroaction à l'égard de divers sujets, auquel le président du conseil et au moins un autre administrateur participent chaque année
- la communication continue, qui constitue un élément important de la création d'un dialogue ouvert, franc et productif. Les administrateurs se rendent disponibles tout au long de l'année pour discuter avec les actionnaires et répondre à leurs questions
- le fait d'encourager les actionnaires à participer à l'assemblée annuelle parce qu'elle constitue une occasion précieuse de discuter de Manuvie, de nos pratiques de gouvernance et d'autres sujets.

#### *Se prononcer sur la rémunération des membres de la haute direction*

Cette année, les actionnaires auront de nouveau l'occasion de se prononcer sur notre approche en matière de rémunération des membres de la haute direction. Étant donné que ce vote est consultatif, les résultats de celui-ci ne seront pas contraignants. Le conseil tiendra cependant compte des résultats du vote, s'il y a lieu, ainsi que des commentaires reçus dans le cadre des autres activités d'engagement auprès des actionnaires aux fins de la prise de décisions en ce qui concerne les politiques et les procédures en matière de rémunération et la rémunération des cadres supérieurs dans l'avenir. Se reporter à la page 14 pour obtenir des précisions.

#### *Propositions des actionnaires*

Les actionnaires peuvent présenter des propositions qui seront examinées à une assemblée annuelle et incluses dans notre circulaire. Le comité de gouvernance et des candidatures supervise ce processus. Se reporter à la page 15 pour de plus amples renseignements. Nous n'avons reçu aucune proposition à examiner à l'assemblée annuelle de 2023.

#### *Accès aux procurations*

Le conseil comprend que l'accès aux procurations est 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.

Dans le cadre du programme annuel d'engagement auprès des actionnaires, Don Lindsay, Nicole Arnaboldi et James Prieur ont rencontré des investisseurs qui, ensemble, étaient propriétaires d'environ 28 % de la quote-part institutionnelle de Manuvie en circulation. Un grand nombre de questions ont été abordées, notamment :

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

Les actionnaires admissibles (ou un groupe composé d'au plus 20 actionnaires admissibles) qui ont détenu tous les droits de vote et économiques dans au moins 5 % des actions ordinaires en circulation pendant au moins trois ans en date de la nomination pouvaient nommer jusqu'à 20 % du nombre des administrateurs devant être élus à la prochaine assemblée annuelle. Les nominations doivent être faites conformément à la politique sur l'accès aux procurations et les candidats doivent respecter les critères d'admissibilité décrits dans la politique. Se reporter à la page 15 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](http://manuvie.com).

#### *Pour obtenir de plus amples renseignements*

Vous pouvez obtenir de plus amples renseignements au sujet de Manuvie à l'adresse [manuvie.com](http://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.

## **GOVERNANCE DES FILIALES**

Le comité de gouvernance et des candidatures est chargé d'examiner le caractère approprié et efficace des politiques, des pratiques et des procédés en matière de gouvernance du conseil, ce qui signifie notamment qu'il apporte son soutien au conseil dans le cadre de la surveillance des activités de nos filiales dans le monde entier.

Nos politiques et normes de gouvernance des filiales à l'échelle mondiale établissent un cadre de gouvernance des filiales qui aide le conseil dans ses fonctions de surveillance de ses filiales. Nous utilisons une approche fondée sur le risque en ce qui concerne la gouvernance des filiales au moyen de laquelle nous classons nos filiales en fonction de la taille, du statut réglementaire, des participations minoritaires et d'autres facteurs, et faisons en sorte que nos pratiques de gouvernance correspondent à la catégorisation du risque de la filiale.

Les conseils de la plupart de nos filiales importantes sont composés à la fois d'administrateurs internes (soit des employés) et d'administrateurs externes (soit des personnes qui ne sont pas des employés). Les administrateurs internes apportent leur expérience et leurs connaissances du secteur, et les administrateurs externes peuvent apporter une expérience, un savoir-faire et une indépendance qui sont différents et présenter des points de vue divers aux conseils de nos filiales. Faire en sorte que les conseils de nos filiales soient davantage empreints de diversité est une priorité absolue pour le conseil et nos filiales, et chaque conseil de nos filiales importantes a adopté une politique en matière de diversité du conseil.

Une approche d'exploitation mondiale en matière de gouvernance des filiales nous permet de trouver un équilibre entre la surveillance et la transparence à l'échelle mondiale et l'exécution à l'échelle locale. Cette approche hybride comprend ce qui suit :

- une équipe centrale cherchant à favoriser les pratiques exemplaires et la cohérence en matière de gouvernance (si possible) ainsi qu'à favoriser une vision à l'échelle de l'entreprise de la gouvernance des filiales
- des centres d'excellence locaux chargés de la reddition de comptes quotidienne en matière d'enjeux liés à la gouvernance.

# 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 Manuvia.

Tout administrateur doit consacrer le temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions d'administrateur et doit assister à toutes les réunions, sauf dans des circonstances atténuantes. Nous rémunérons l'administrateur en conséquence et notre barème d'honoraires est concurrentiel par rapport au marché (se reporter à la page 39 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 de sa situation, il doit en aviser le président du comité de gouvernance et des candidatures. Le président du comité examinera la question et déterminera la marche à suivre y compris, dans le cas d'une nomination au sein d'une société ouverte, la

demande de l'approbation du comité. Dans le cadre de son examen, le comité vérifiera s'il existe des circonstances qui pourraient nuire à la capacité de l'administrateur d'exercer son jugement indépendant ou autrement donner lieu à des conflits d'intérêts et évaluera si la nomination proposée nuirait à la capacité de l'administrateur de consacrer le temps et d'avoir l'engagement nécessaires. Nous nous attendons à ce que l'administrateur démissionne si le changement en question entraîne un conflit d'intérêts ou touche notre capacité à respecter les exigences d'ordre légal ou réglementaire ou nos propres politiques internes.

L'administrateur à l'égard duquel le nombre d'*abstentions* de vote est supérieur au nombre de voix exprimées *pour* lui dans le cadre d'une élection non contestée doit présenter sa démission. Se reporter à la page 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 Manuvia. Deux de nos administrateurs, Andrea Rosen et Leagh Turner, siègent actuellement ensemble au conseil de Ceridian HCM Holding Inc.

## INTÉGRITÉ

En plus de se conformer à notre Code de déontologie et d'éthique, les administrateurs doivent se conformer aux règles établies pour s'assurer d'exercer leur jugement indépendant et d'éviter les conflits d'intérêts.

## PARTICIPATION EN ACTIONS

Nous exigeons des administrateurs qu'ils détiennent une participation en actions dans Manuvia 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 127 500 \$ US, soit environ 55 %, 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. Se reporter aux pages 18 et 119 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.

L'administrateur qui a siégé pendant la période maximale ne sera candidat à l'élection que dans des circonstances exceptionnelles. Le conseil a toutefois la discrétion de nommer l'administrateur de nouveau pour une période d'au plus trois ans si l'expertise particulière de l'administrateur correspond aux besoins du conseil à ce moment-là.

Le président du conseil peut agir à ce titre jusqu'à cinq ans sans égard au nombre d'années pendant lesquelles il a siégé au conseil à titre d'administrateur. Le mandat de M. Lindsay à titre de président du conseil prendra fin à l'assemblée de 2028.

## INDÉPENDANCE

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

Un administrateur est indépendant s'il n'a pas de relation directe ou indirecte avec Manuvie qui pourrait raisonnablement être susceptible de nuire à la capacité de l'administrateur d'exercer son jugement indépendant. À l'exception du chef de la direction, qui doit siéger au conseil en vertu de la *Loi sur les sociétés d'assurances* (Canada), tous les administrateurs mis en candidature sont indépendants. Les membres du comité d'audit et du comité de rémunération et de dotation en personnel cadre se conforment également aux autres exigences en matière d'indépendance applicables à ces comités.

### Président du conseil indépendant

Le président du conseil doit être un administrateur indépendant. Il est nommé chaque année par les administrateurs et peut agir pendant un mandat de cinq ans. Par suite du vaste processus de relève pour désigner le nouveau président du conseil, le conseil a nommé Don Lindsay au poste de président du conseil avec prise d'effet le 15 février 2023. M. Lindsay n'a jamais été un employé de Manuvie. Conformément à notre politique relative aux limites de mandat, le mandat de président du conseil de M. Lindsay prendra fin à l'assemblée de 2028.

Le président du conseil est chargé d'offrir au conseil un leadership qui encourage les discussions et les débats ouverts, de surveiller l'exécution des tâches et de diriger les délibérations du conseil sur les questions de stratégie et de politique. Il a des discussions fréquentes avec la haute direction et des rencontres individuelles avec les membres du conseil, établit l'ordre du jour des réunions et assiste à toutes les réunions des comités lorsqu'il est possible de le faire. De plus, le président du conseil interagit fréquemment avec l'autorité de réglementation principale de Manuvie, le BSIF, afin de favoriser une communication directe et ouverte et 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 se trouve à l'adresse [manuvie.com](http://manuvie.com).

### Administrateurs indépendants

Les administrateurs indépendants se réunissent régulièrement avec les membres de la haute direction et en l'absence des membres de la direction chaque réunion du conseil et des comités afin de faciliter des discussions ouvertes et franches.

De plus, les administrateurs indépendants se réunissent au moins une fois par année à huis clos pour examiner le rendement et approuver la rémunération du chef de la direction, examiner les évaluations de l'efficacité du conseil et approuver les objectifs du conseil pour l'année à venir.

Ils ont également régulièrement des séances en privé avec nos auditeurs externes, d'autres conseillers indépendants, les chefs de nos fonctions de contrôle et d'autres membres de la direction.

## RELÈVE DU CONSEIL

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

cherche des candidats pour siéger au conseil :

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

Le comité de gouvernance et des candidatures fait appel aux services de conseillers indépendants pour qu'ils l'aident à trouver des candidats. Le comité est déterminé à déployer des pratiques de recrutement équitables et inclusives et exigera que des entreprises de recrutement lui présentent des listes équilibrées et diverses de candidats à un poste d'administrateur, y compris des candidats provenant de groupes sous-représentés, comme les femmes, les membres des minorités visibles au sens attribué à ce terme dans la *Loi concernant l'équité en matière d'emploi* (Canada), les peuples autochtones, les personnes handicapées et les membres de la communauté 2ELGBTQ+. Il établit également une liste de candidats prospectifs qui répondent aux critères établis et aux objectifs fixés en matière de diversité. En 2022, le comité a collaboré avec un conseiller stratégique indépendant dans le cadre de l'établissement d'un plan de relève à long terme pour le conseil.

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

## DIVERSITÉ

Le conseil reconnaît l'importance de la diversité et a pris l'engagement de favoriser la diversité à tous les niveaux de l'organisation, y compris dans ses propres rangs. Le conseil fait de longue date la promotion de la diversité et estime qu'un conseil composé d'administrateurs hautement qualifiés provenant de divers milieux permet d'amener des perspectives et des expériences différentes au conseil, ce qui favorise une saine discussion et un bon débat ainsi qu'une prise de décisions plus efficace. Cet engagement est inscrit dans la politique de longue date en matière de diversité du conseil (que vous pouvez consulter au [manuvie.com](http://manuvie.com)) ainsi que dans les pratiques de planification de la relève du conseil décrites ci-après, lesquelles prévoient la prise en compte des caractéristiques qui permettent de favoriser la diversité et l'inclusivité du conseil.

Pour ce qui est de l'équilibre entre les hommes et les femmes, le conseil cherche à maintenir la parité entre les hommes et les femmes parmi les administrateurs indépendants et s'est fixé un objectif précis selon lequel au moins 40 % des administrateurs indépendants sont des femmes, tout en reconnaissant que la composition du conseil peut varier à l'occasion pendant des périodes de transition. Afin de

Changements dans la composition du conseil :

- John Cassaday a terminé un mandat de cinq ans à titre de président du conseil et a pris sa retraite du conseil le 15 février 2023.
- Le mandat de 12 ans de Joseph Caron à titre d'administrateur se termine en 2023 et il ne briguera pas un nouveau mandat.

maintenir un équilibre entre les hommes et les femmes approprié, au plus 60 % des administrateurs indépendants seraient d'un des deux sexes, sous réserve des fluctuations temporaires pendant les périodes de transition.

Le tableau ci-dessous indique le nombre de femmes siégeant actuellement au conseil qui appartiennent à une minorité visible au sens attribué à ce terme dans la *Loi concernant l'équité en matière d'emploi* (Canada). Aucun administrateur ne s'est identifié à un membre des peuples autochtones, à une personne handicapée ou à un membre de la communauté 2ELGBTQ+. Pour en savoir plus sur la diversité au sein de la direction, se reporter à la page 135.

(Candidats à un poste d'administrateur au 28 février 2023)

Administratrices (en pourcentage du nombre total d'administrateurs)	7 sur 12	58 %
Administratrices (en pourcentage du nombre d'administrateurs indépendants)	7 sur 11	64 %
Administrateurs qui se sont identifiés à des membres d'une minorité visible <sup>1</sup> (en pourcentage du nombre total d'administrateurs)	3 sur 12	25 %
Administrateurs qui se sont identifiés à des membres d'une minorité visible <sup>1</sup> (en pourcentage du nombre d'administrateurs indépendants)	3 sur 11	27 %

<sup>1</sup> Au sens attribué à ce terme dans la *Loi concernant l'équité en matière d'emploi* (Canada).

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

## 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.

À compter de 2023, les membres du comité de gouvernance et des candidatures participeront à au moins une séance de formation liée aux facteurs ESG à l'externe tous les deux ans. Les séances peuvent être des formations ou des cours suivis à l'externe adaptés pour couvrir des enjeux propres à Manuvie et être offertes à tous les membres du conseil.

Les administrateurs doivent posséder six caractéristiques essentielles :

- jouir d'une réputation d'intégrité et de comportement éthique
- faire preuve d'une capacité éprouvée à exercer leur jugement et à communiquer efficacement
- avoir des connaissances financières
- être éminents dans leur domaine d'expertise
- avoir une expérience antérieure pertinente pour nos activités
- disposer de suffisamment de temps à consacrer aux travaux du conseil et des comités.

En plus des caractéristiques essentielles, tous les membres du conseil ont de l'expérience considérable en tant que membre de la haute direction, de l'expérience en exploitation/gouvernance en Asie, au Canada ou aux États-Unis ou dans plus d'un de ces territoires, et ont des compétences financières au sens des lois sur les valeurs mobilières applicables.

Le tableau figurant ci-après 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.

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

	Nicole Arnaboldi	Guy Bainbridge	Susan Dabarno	Julie Dickson	Roy Gori	Tsun-yan Hsieh	Vanessa Kanu	Donald Lindsay	James Prieur	Andrea Rosen	May Tan	Leagh Turner
<b>Compétences clés</b>												
<b>Finances/comptabilité</b> Nous exerçons nos activités dans un environnement financier comportant des aspects complexes de comptabilité, d'actuariat et de gestion de capitaux	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
<b>Assurance/réassurance/gestion de placements</b> Nous apprécions l'expertise du secteur puisqu'elle offre une perspective sur les activités, la stratégie et les facteurs liés aux marchés	✓	✓	✓	✓	✓				✓	✓	✓	
<b>Gestion du risque</b> 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	✓	✓		✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓
<b>Gestion du talent/rémunération des membres de la haute direction</b> Nous voulons attirer, former et fidéliser les gens les plus talentueux à l'échelle mondiale alors que nous nous concentrons à transformer notre entreprise	✓		✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
<b>Technologie/exploitation</b> 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			✓		✓	✓	✓	✓	✓			✓
<b>Expériences clés</b>												
<b>Expérience en Asie</b> 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	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓
<b>Relations avec le gouvernement/questions d'ordre public/réglementation</b> 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				✓		✓						
<b>Dirigeant/administrateur de société ouverte</b> 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	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
<b>Transformation numérique/ventes/marketing</b> L'expérience en ventes et en marketing offre des perspectives appréciables sur les marchés et les clients alors que nous nous concentrons à transformer notre entreprise et à devenir un chef de file numérique orienté vers le client			✓		✓	✓						✓

## PERFECTIONNEMENT DES ADMINISTRATEURS

Les administrateurs reçoivent une formation permanente afin de tenir à jour leur connaissance et leur compréhension de notre entreprise, du marché et de l'environnement réglementaire pour pouvoir s'acquitter de leurs responsabilités efficacement.

### Orientation

Nous sommes en mesure d'attirer des administrateurs qualifiés et expérimentés provenant de divers milieux et possédant une gamme de compétences diversifiée. Les nouveaux administrateurs participent à un vaste programme d'orientation en vue d'accroître leurs connaissances sur Manuvie et les aspects importants de nos activités. Le programme est adapté pour tenir compte des connaissances, des compétences et de l'expérience de chaque administrateur. Des améliorations ont été apportées en 2021 et de nouveau en 2022 pour profiter de l'environnement virtuel et mettre sur pied un programme sur mesure plus souple qui répond aux besoins des administrateurs.

Les administrateurs reçoivent de l'information sur Manuvie, le conseil et ses comités ainsi que sur leurs fonctions à titre d'administrateurs. Le président du conseil et les présidents de comité se réunissent avec les nouveaux administrateurs pour discuter du rôle du conseil et de ses comités et pour leur donner l'occasion d'avoir une franche discussion et de poser des questions.

Nous organisons aussi des séances avec les membres de la haute direction portant sur une grande variété de sujets pertinents afin d'aider les nouveaux administrateurs à approfondir davantage leur compréhension de nos priorités stratégiques, activités et défis.

Tous les administrateurs peuvent assister aux réunions des comités, qu'ils soient ou non membres du comité, et les nouveaux administrateurs sont invités à le faire dans le cadre de leur orientation.

### Formation permanente

Nous offrons à tous les administrateurs un programme de formation permanente, dont le calendrier est coordonné par le comité de gouvernance et des candidatures.

Le programme comprend des présentations régulières par des membres de la haute direction sur les problèmes nouveaux et des sujets propres à nos activités et à nos exploitations ainsi que sur l'environnement réglementaire, de même que des troupes d'information préparées afin d'approfondir la compréhension du sujet par l'administrateur. Des experts externes sont également invités de temps à autre afin de faire des présentations sur divers sujets.

Habituellement, nous organisons aussi des visites d'établissement et des événements virtuels pour que les administrateurs puissent interagir avec des employés de l'entreprise afin d'approfondir leur compréhension des divers aspects de nos activités et de nos exploitations mondiales. En 2022, les membres du conseil ont eu des échanges avec des employés de Manuvie dans le cadre de plusieurs événements, en personne et virtuellement.

En 2022, le comité de gouvernance et des candidatures a effectué une analyse approfondie de notre programme de formation des administrateurs à la lumière de l'évolution des tendances et de l'introduction d'une exigence additionnelle selon laquelle les administrateurs sont tenus de suivre des programmes de formation spécialisés dans les domaines clés en fonction de leur participation aux comités. À compter de 2023, les membres du comité de gouvernance et des candidatures doivent suivre au moins une séance de formation liée aux facteurs ESG à l'externe, et les membres du comité de gestion des risques doivent suivre au moins une séance de formation liée à la cybersécurité à l'externe tous les deux ans. Les séances peuvent être des formations ou des cours suivis à l'externe adaptés pour couvrir des enjeux propres à Manuvie et offerts à tous les membres du conseil.

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 2022 à l'intention des administrateurs :

Sujet	Date	Invité
<b>Activités et exploitation</b>		
Aperçu de Gestion de patrimoine et d'actifs, Monde.	Février 2022	conseil
Aperçu de l'Asie	Mai 2022	conseil
Aperçu des États-Unis	Juin 2022	conseil
Aperçu du Canada	Novembre 2022	conseil
<b>Tendances du marché et faits récents en réglementation</b>		
Facteurs ESG	Février 2022	conseil
	Mai 2022	
	Décembre 2022	
Cybersécurité	Février 2022	comité de gestion des risques
	Mai 2022	
	Août 2022	
	Décembre 2022	
Transition vers la norme IFRS 17	Mai 2022	conseil
	Juin 2022	
Impact de l'inflation et des taux d'intérêt	Juin 2022	conseil
Stratégie en matière d'innovation	Juin 2022	conseil
Avenir des soins de longue durée	Septembre 2022	conseil
Tendances futures en matière des besoins numériques des clients	Septembre 2022	conseil
Géopolitique mondiale	Septembre 2022	conseil
Environnement macroéconomique et perspectives mondiales	Septembre 2022	conseil
Mises à jour en matière de gouvernance d'entreprise	Décembre 2022	conseil

Nous encourageons aussi les administrateurs à participer à des programmes de perfectionnement professionnel externes. Nous payons ces dépenses pour autant que le programme ait été préalablement approuvé conformément à des procédures établies.

Tous nos administrateurs sont membres de l'Institut des administrateurs de sociétés (IAS) et de la National Association of Corporate Directors (NACD), qui offrent de la formation permanente pour les administrateurs au moyen de publications, de séminaires et de conférences. Ils profitent également d'adhésions à certaines publications pertinentes au secteur d'activité.

## ÉVALUATION

Le conseil a effectué une auto-évaluation annuelle qui est adaptée chaque année afin d'aborder les priorités courantes du conseil.

Le processus d'auto-évaluation comprend une évaluation du rendement et de l'efficacité de ce qui suit :

- le conseil et le président du conseil par rapport aux objectifs du conseil
- les comités et les présidents de ces comités par rapport aux objectifs de ces comités
- eux-mêmes par rapport à leurs collègues
- la relation du conseil avec la direction (y compris les commentaires de la direction, au besoin).

Les résultats de l'auto-évaluation du conseil et de l'évaluation du président du conseil sont examinés par le comité de gouvernance et des candidatures, et le président du comité fait part de ces résultats à

l'ensemble du conseil. Le conseil se réunit à huis clos pour discuter des commentaires et élaborer ses objectifs pour l'année à venir. Le président du conseil communique les commentaires des collègues aux administrateurs, au besoin.

Tous les ans, le conseil se livre également à une évaluation du rendement et de l'efficacité du président du conseil dans l'exécution de son mandat.

Chaque président de comité sollicite des commentaires auprès d'autres membres du comité sur le rendement du comité par rapport aux objectifs du précédent exercice et aux objectifs proposés pour le prochain exercice. Chaque comité se réunit également à huis clos afin de discuter de l'évaluation et d'analyser et d'évaluer le caractère adéquat de sa charte et atteste que toutes les exigences de la charte ont été respectées au cours de l'exercice.

Un conseiller indépendant a facilité le processus d'auto-évaluation en 2021.

En 2022, compte tenu du départ à la retraite prévu de M. Cassady à la fin de son mandat, le conseil a effectué l'auto-évaluation parallèlement au processus de relève pour désigner le nouveau président du conseil qui comprenait des commentaires exhaustifs de tous les membres du conseil sur, entre autres choses, les compétences et les priorités du prochain président du conseil qui permettront à Manuvie de réaliser ses objectifs stratégiques. Cet examen comprenait des entrevues approfondies avec chaque membre du conseil réalisées par un sous-comité du conseil afin de solliciter des commentaires. Le processus comprenait des rencontres individuelles entre le nouveau président du conseil et chaque administrateur afin d'obtenir des commentaires sur le rendement du conseil, des comités, des présidents de comité et de l'ensemble des administrateurs et d'aider à établir les objectifs du conseil pour l'année à venir.

En 2022, l'évaluation du président du conseil comprenait une analyse approfondie des compétences et des priorités du prochain président du conseil qui permettront Manuvie à réaliser ses objectifs stratégiques.



# Autres renseignements

## Facteurs ESG à Manuvie

Nous présentons les aspects économiques, environnementaux et sociaux de nos produits et services, de l'exploitation et de nos activités au sein des collectivités dans notre Rapport ESG et la Déclaration de contribution à la collectivité que nous publions chaque année. Ces deux rapports fournissent de l'information sur nos priorités et notre performance et peuvent être consultés à la rubrique Durabilité du site Web de la société à l'adresse [manulife.com/fr/about/sustainability.html](http://manulife.com/fr/about/sustainability.html). Vous pouvez en apprendre plus sur la supervision du conseil des facteurs ESG dans notre rapport ESG annuel.

En 2022, nous avons lancé notre Programme axé sur les effets qui expose les principaux domaines d'intérêt qui constituent les éléments moteurs de notre impact social et environnemental durable dans nos activités et dans nos interactions avec les clients, les collectivités et les milieux dans lesquels nous exerçons nos activités. Il y a trois domaines d'intérêt principaux : promouvoir le maintien de la santé et du bien-être, créer des occasions économiques inclusives et favoriser un avenir durable.

Afin de nous assurer que nos efforts de développement durable portent leurs fruits au-delà de notre entreprise, nous participons activement à divers projets et organisations reconnus mondialement pour assurer l'avancement des travaux dans l'ensemble des secteurs et des pays. Depuis 2017, Manuvie appuie les recommandations du Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques (Task Force on Climate-related Financial Disclosures ou TCFD). Conformément aux recommandations TCFD, notre rapport de gestion 2022 comprend de l'information liée à la gestion des risques climatiques, la gestion des risques, la stratégie, les mesures et les cibles dans la rubrique intitulée « Risque stratégique — Risque environnemental, social et de gouvernance ». Veuillez également vous reporter à notre Rapport ESG, qui sera publié au deuxième trimestre de 2023, pour obtenir de plus amples renseignements sur la façon dont Manuvie met en œuvre les recommandations TCFD.

### Surveillance de la stratégie ESG

Le cadre de gouvernance de la durabilité de Manuvie (notre cadre ESG) est conçu de nous aider à atteindre nos objectifs en matière de durabilité dans l'ensemble de l'entreprise en favorisant la prise de décision stratégique dans le contexte de nos objectifs commerciaux.

La surveillance de notre cadre ESG, y compris les questions liées aux changements climatiques, fait partie du mandat du comité de gouvernance et des candidatures. Le comité reçoit des mises à jour régulières sur les facteurs ESG pertinents, y compris le Programme axé sur les effets de Manuvie et le plan d'initiatives climatiques de Manuvie. Le comité de direction sur le développement durable de Manuvie, qui comprend les membres de l'équipe de haute direction et le chef, Développement durable, est chargé de la stratégie et de l'information liées aux facteurs ESG. Le comité se réunit une fois par mois et présente des mises à jour trimestrielles au comité. Le comité de direction sur le développement durable de Manuvie est appuyé par le centre d'expertise ESG qui est composé de représentants de multiples entreprises et secteurs et comprend un groupe de travail sur le changement climatique.

Vous pouvez en apprendre davantage sur l'encadrement de la durabilité et des initiatives ESG à la page 30.

### Plan d'initiatives climatiques

Nous reconnaissons que la gouvernance environnementale et la gouvernance financière sont liées et nous avons établi un plan d'initiatives climatiques afin de favoriser la transition vers la carboneutralité. Nous tenons activement compte de questions liées aux changements climatiques dans toutes les décisions que nous prenons, y compris la façon dont nous gérons nos activités, nous prenons nos décisions en matière de placement et nous mettons au point nos produits et services financiers. Bien que le fait d'aborder les changements climatiques et l'atteinte de la carboneutralité exigent des efforts mondiaux, nous espérons y participer comme suit :

- **Exploitation :** Réduire nos émissions de portée 1 et 2 de 35 % d'ici 2035 par rapport à nos émissions de 2019
- **Placements :** Atteindre la carboneutralité dans le portefeuille de placements de nos comptes généraux d'ici 2050 et investir activement nos propres actifs dans les investissements durables, comme les énergies renouvelables ainsi que la gestion durable des terrains forestiers exploitables, des terres agricoles et de l'immobilier

## Rémunération des membres de la haute direction liée aux facteurs ESG

Dans le cadre de notre stratégie ESG, Manuvie fixe les objectifs en matière de facteurs ESG pour l'ensemble de l'entreprise qui sont essentiels à notre stratégie commerciale. Ces objectifs se retrouvent imbriqués dans la rémunération des membres de la haute direction de deux façons :

- Le volet portant sur l'axe stratégique du résultat lié au rendement de la société comprend des objectifs liés à la diversité, à l'équité et à l'inclusion, à l'action climatique, à la mobilisation des employés, à la satisfaction de la clientèle (se reporter à la page 51).
- Les objectifs de rendement individuel pour chaque membre de la haute direction visé (qui permettent de déterminer les attributions définitives chaque année) comprennent également des objectifs liés à la diversité, à l'équité et à l'inclusion, à l'action climatique, à la mobilisation des employés et à la responsabilisation des gestionnaires ainsi que des objectifs liés au risque comme la cybersécurité et l'éthique commerciale (se reporter aux profils des membres de la haute direction à compter de la page 74).

- **Produits et services** : Élaborer des solutions client novatrices qui contribuent à l'atténuation des changements climatiques et à la résilience

Vous pouvez en apprendre plus sur les engagements que nous prenons, les défis que nous relevons ainsi que les progrès que nous faisons à l'adresse <https://www.manulife.com/fr/about/sustainability/climate-change.html>

## Faits saillants en matière de durabilité de 2022

Vous pouvez en apprendre plus sur nos initiatives et notre rendement en matière de durabilité sur notre site Web ([www.manulife.com/fr/about/sustainability.html](http://www.manulife.com/fr/about/sustainability.html)) et dans notre Rapport ESG le plus récent et notre Déclaration de contribution à la collectivité (publiés au deuxième trimestre de 2023). Les renseignements qui y figurent s'inspirent de cadres de présentation de l'information volontaire, y compris le Global Reporting Initiative (GRI), le Sustainability Accounting Standards Board (SASB) et le Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques (GIFCC). Le rapport porte également sur notre adhésion à plusieurs réseaux mondiaux axés sur la durabilité, y compris les Principes de l'investissement responsable (PIR) et Climate Action 100+.

## Assurance responsabilité civile

Nous souscrivons une assurance responsabilité civile pour nos administrateurs et nos dirigeants afin de les prémunir contre les responsabilités auxquelles ils pourraient s'exposer dans l'exercice de leurs fonctions en tant qu'administrateurs et dirigeants de Manuvie et de nos filiales dans des circonstances dans lesquelles nous ne pouvons pas offrir d'indemnisation. Notre police actuelle sera revue en septembre 2023 et comporte une protection d'environ 500 millions de dollars américains.

## Prêts consentis aux administrateurs et aux dirigeants

Dans le cadre de nos activités, nous pouvons consentir des prêts à nos administrateurs, dirigeants et autres employés, pourvu que ces prêts soient conformes aux exigences d'ordre légal et réglementaire applicables et qu'ils soient consentis selon les modalités du marché et, par conséquent, selon des modalités analogues à celles des prêts consentis à d'autres clients présentant une solvabilité comparable.

Au 28 février 2023, 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 455 713 \$.

Nom et poste principal	Participation de la société ou de la filiale	En cours le plus élevé durant l'exercice clos le 31 décembre 2022 (\$) <sup>1</sup>	En cours au 28 février 2023 (\$) <sup>1</sup>
Paul Lorentz, Président et chef de la direction, Gestion de patrimoine et d'actifs, Monde	Banque Manuvie à titre de créancier hypothécaire	612 251 \$	455 713 \$

1 Ce montant représente un compte Manuvie Un garanti par une résidence secondaire de l'emprunteur. Au 31 décembre 2022, la facilité de crédit affichait un solde de 462 275 \$ dans un sous-compte assorti d'un taux fixe de 2,04 % par année et d'une durée de 5 ans et un solde du crédit renouvelable de 149 976 \$ au taux de base variable de Manuvie Un de 6,95 % par année. Au 28 février 2023, la facilité de crédit affichait un solde de 442 765 \$ dans le sous-compte et un solde du crédit renouvelable de 12 948 \$ au taux de base variable de Manuvie Un de 7,20 % par année.

## 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 15 mars 2023

**Notre siège social**

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

IR3834F

