

Circulaire de sollicitation de procurations 2025

Société Financière Manuvie

**Assemblée annuelle
8 mai 2025**

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

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

manulife.com/fr.html

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 2025

Quand

Le 8 mai 2025
11 h (heure de l'Est)

Où

Siège social de Manuvie
200 Bloor Street East
Toronto, Canada

Comment assister à l'assemblée

Notre assemblée annuelle de 2025 se tiendra à l'adresse indiquée ci-dessus pour les personnes qui y assistent en personne et sous forme de webdiffusion en direct en ligne pour les personnes qui y assistent à distance au <https://meetings.lumiconnect.com/400-562-297-505>.

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 obtenir de plus amples renseignements et des mises à jour sur la façon d'assister à l'assemblée, veuillez consulter notre site Web (www.manuvie.com/assembleeannuelle)

Quatre points à l'ordre du jour

- Recevoir les états financiers consolidés et les rapports des auditeurs pour l'exercice clos le 31 décembre 2024
- 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.

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 12 mars 2025

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 8 mai 2025. 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 2025, 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 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.

Grâce à notre stratégie, à la diversité de nos activités et des pays où nous les exerçons, et à l'attention disciplinée que nous portons à l'exécution, Manuvie est une société transformée par rapport à celle qu'elle était en 2017. Aujourd'hui, nous affichons un rendement pour les actionnaires parmi le meilleur du marché, nous avons une équipe et une culture qui constituent un avantage concurrentiel, et nous continuons d'améliorer la vie de plus de 35 millions de nos clients de partout dans le monde. Lors de notre Journée des investisseurs en 2024, nous avons relevé la barre avec de nouveaux objectifs financiers, illustrant notre ambition, notre empreinte commerciale unique et notre forte dynamique.

Ce succès et la dynamique que nous avons créée sont le résultat de la vision et de la détermination de notre président et chef de la direction, Roy Gori, et de l'équipe de haute direction de Manuvie. En 2024, après avoir mené Manuvie durant l'importante transformation qui a contribué à l'atteinte de ces résultats, Roy a fait part de son intention de prendre sa retraite en mai 2025. Au nom du conseil d'administration et de toute l'équipe de Manuvie, nous souhaitons remercier Roy pour son leadership transformateur et axé sur les valeurs. Sa vision, sa passion et sa motivation ont laissé un héritage durable chez Manuvie.

Nous souhaitons également féliciter Phil Witherington, que nous accueillerons dans le poste de président et chef de la direction en mai. Par suite de l'exécution réfléchie et mesurée par le conseil de notre processus de planification de la relève bien établi, celui-ci s'est prononcé à l'unanimité quant à notre choix de Phil, qui incarne les qualités de leadership qui sont essentielles à la prochaine étape de notre cheminement. Son approche axée sur les valeurs, combinée à une compréhension et à une connaissance approfondies de notre entreprise et de notre secteur, à l'expérience qu'il a acquise sur les marchés établis et émergents et au rôle clé qu'il a joué dans la transformation de Manuvie font de lui le bon candidat pour être le prochain dirigeant de Manuvie.

En 2024, le conseil d'administration a continué de mettre l'accent sur la planification de la relève. Nous sommes ravis d'accueillir Nancy Carroll et John Montalbano au conseil. Ces hauts dirigeants accomplis apportent une vaste expérience dans les domaines des services financiers, de l'assurance et de la gestion de patrimoine et d'actifs, et nous avons de la chance qu'ils se joignent au conseil.

Au nom du conseil et des actionnaires, des clients et des collègues de Manuvie, j'aimerais remercier Sue Dabarno et Jim Prieur, qui prennent leur retraite après l'assemblée, et Vanessa Kanu, qui a pris sa retraite à la fin de 2024, pour leur engagement envers Manuvie et le conseil, et leurs nombreux apports à ceux-ci.

Vous pouvez en apprendre plus sur le rendement de Manuvie en 2024 et son incidence sur la rémunération des membres de la haute direction à la page 46. 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 2024 qui peut être consulté sur manuvie.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 8 mai 2025 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 12 mars 2025

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 12 mars 2025. 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 2025 et d'y exercer les droits de vote rattachés à ces actions ordinaires.

La direction sollicite votre procuration en vue de l'assemblée, ce qui signifie que nous communiquons avec vous afin de vous encourager à voter. Cette sollicitation se fera surtout par la poste, mais on pourrait également communiquer avec vous par téléphone, notamment relativement à l'utilisation du service QuickVote^{MC} de Broadridge. Nous avons retenu les services de Kingsdale Advisors (Kingsdale), et celle-ci pourrait nous aider dans le cadre de ce processus. Nous payons les coûts de l'embauche de Kingsdale, que nous estimons à environ 50 000 \$.

Dans le présent document :

- *nous, notre, nos, société et Manuvie* désignent la Société Financière Manuvie
- *vous, votre, vos et actionnaires* renvoient aux porteurs d'actions ordinaires de Manuvie
- *circulaire* désigne la circulaire de sollicitation de procurations de Manuvie
- *assemblée* désigne notre assemblée annuelle des porteurs d'actions ordinaires ayant lieu le 8 mai 2025
- *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 2025 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 2024, qui comprend nos états financiers consolidés audités et notre rapport de gestion pour l'exercice clos le 31 décembre 2024. La rubrique relative au comité d'audit de notre notice annuelle contient des renseignements sur ce comité, notamment sa charte.

Ces documents sont disponibles à l'adresse manuvie.com, sur SEDAR+ (sedarplus.ca) et sur EDGAR (sec.gov/edgar). Vous pouvez aussi nous demander un exemplaire de notre rapport annuel 2024 : vous n'avez qu'à nous faire parvenir un courriel à l'adresse 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 notre agent des transferts, Compagnie Trust TSX (« Trust TSX ») au 1-800-783-9495 (résidents canadiens), au 1-800-249-7702 (résidents américains) ou au 1-416-682-3864 (reste du monde).

Remise de la circulaire de sollicitation de procurations 2025

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 (BSIF), 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 : www.manuvie.com/assembleeannuelle

Le site Web de notre agent des transferts : www.meetingdocuments.com/TSXT/mfc_FR/

Sur SEDAR+ : www.sedarplus.ca

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.meetingdocuments.com/TSXT/mfc_FR/ ou communiquer avec Trust TSX, par téléphone au 1-888-433-6443 (sans frais au Canada et aux États-Unis) ou au 1-416-682-3801 (reste du monde) ou par courriel au tsxt-fulfilment@tmx.com. Si vous avez des questions sur le mécanisme de notification et d'accès, veuillez communiquer avec Trust TSX.

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 et entrez le numéro de contrôle figurant sur votre formulaire d'instructions de vote. Sélectionnez « Paramètres de livraison » et choisissez la livraison électronique.

Actionnaires inscrits et détenteurs d'une attestation de propriété non inscrits

Allez à 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	19
Profil des administrateurs	21
Rapports des comités du conseil 2024	34
Mode de rémunération de nos administrateurs	40

Rémunération des membres de la haute direction

Message de la présidente 46

Analyse de la rémunération 49

Sommaire de la rémunération des membres de la haute direction	49
Notre approche en matière de rémunération des membres de la haute direction	55
Composantes de la rémunération des membres de la haute direction	61
Rémunération des membres de la haute direction visés	81
Rendement des actions	97

Détail de la rémunération des membres de la haute direction 99

Tableau sommaire de la rémunération	99
Rémunération sous forme de titres de capitaux propres	101
Prestations de retraite	106
Cessation des fonctions et changement de contrôle	114
Information supplémentaire	120

Surveillance de la rémunération 124

Comment le conseil supervise la rémunération des membres de la haute direction	124
--	-----

Gestion des risques en matière de rémunération	126
Le processus décisionnel	130
Rémunération des employés qui ont une incidence considérable sur le risque	132

Gouvernance chez Manuvie

À propos du conseil de Manuvie 137

Comités du conseil	140
Rôles et responsabilités du conseil	140
Gouvernance des filiales	148

Agir à titre d'administrateur 149

Appartenance à d'autres conseils	149
Intégrité	149
Participation en actions	149
Limites de mandat	150
Indépendance	150
Relève du conseil et diversité	151
Compétences et expérience	152
Perfectionnement des administrateurs	154
Évaluation	156

Autres renseignements

Durabilité à Manuvie	157
Assurance des administrateurs et des dirigeants	159
Prêts consentis aux administrateurs et aux dirigeants	159
Approbation des administrateurs	160
Mise en garde relative aux énoncés prospectifs	161

 **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 8 mai 2025. 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.

Canada	1-800-783-9495
États-Unis	1-800-249-7702
Hong Kong	852-2980-1333
Philippines	632-5318-8567
Reste du monde	1-416-682-3864

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 12 mars 2025 (date de clôture des registres), vous avez le droit d'être convoqué à notre assemblée annuelle de 2025 et d'y voter. Nous avons 1 722 408 874 actions ordinaires en circulation à cette date et chaque action confère un droit de vote.

Nous devons obtenir une majorité simple des voix exprimées pour qu'un point soit approuvé.

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 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 le 8 mai 2025 à 11 h (heure de l'Est). Elle se tiendra à notre siège social à Toronto, au 200 Bloor Street East. Veuillez vous inscrire auprès de notre agent des transferts dès votre arrivée.

En ligne en tant qu'actionnaire

1. Ouvrir une session : <https://meetings.lumiconnect.com/400-562-297-505>. 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 identifiant ».
3. Entrer votre numéro de contrôle comme nom d'utilisateur (se reporter aux pages 8 à 12 pour obtenir de plus amples renseignements).
4. Entrer votre mot de passe : « manulife2025 » (sensible à la casse)

En ligne en tant qu'invité

1. Ouvrir une session : <https://meetings.lumiconnect.com/400-562-297-505>.
2. Cliquer sur « Je suis un invité » et remplir les champs requis.

Même si les invités peuvent assister à l'assemblée, ils ne peuvent pas voter ni poser de questions.

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 obtenir 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.

Pour obtenir de plus amples renseignements et des mises à jour sur la façon d'assister à l'assemblée, veuillez consulter notre site Web (www.manuvie.com/assembleeannuelle).

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 la plus récente version 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 1-416-682-3864 (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'une 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 renvoyez-le dans l'enveloppe fournie à cette fin.



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

Votre formulaire de procuration doit être reçu d'ici **17 h (heure de l'Est) le 6 mai 2025** 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 son appréciation, 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'une attestation de propriété non inscrits (suite)

Vote en personne à l'assemblée



Vous devez apporter une pièce d'identité avec 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 : <https://meetings.lumiconnect.com/400-562-297-505>. 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 identifiant ».
3. Entrer votre numéro de contrôle comme nom d'utilisateur (il se trouve sur le formulaire de procuration qui accompagne les documents relatifs à l'assemblée).
4. Entrer votre mot de passe : « manulife2025 » (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 6 mai 2025** 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 pièce d'identité avec photo à l'assemblée.

Il faut d'abord inscrire votre nom en caractères d'imprimerie 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 à 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 d'un numéro de contrôle pour voter ou poser des questions à l'assemblée.



Il faut d'abord inscrire votre nom en caractères d'imprimerie 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 6 mai 2025**. Vous pouvez le faire de deux manières :

- composez le 1-866-751-6315 (en Amérique du Nord) ou le 416-682-3860 (à l'extérieur de l'Amérique du Nord); ou
- allez en ligne au **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://meetings.lumiconnect.com/400-562-297-505>**. 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 identifiant ».
3. Entrer votre numéro de contrôle comme nom d'utilisateur.
4. Entrer votre mot de passe : « manulife2025 » (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 formulaire d'instructions de vote 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, sur SEDAR+ (sedarplus.ca) et sur EDGAR (sec.gov/edgar). Il est également possible d'obtenir les résultats du vote des assemblées antérieures.

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 candidats à un poste d'administrateur 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 pièce d'identité avec 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 6 mai 2025. Il peut le faire de deux manières :

- en composant le 1-866-751-6315 (en Amérique du Nord) ou le 416-682-3860 (à l'extérieur de l'Amérique du Nord); ou
- en allant en ligne au 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 (consulter le site [manuvie.com](https://www.manuvie.com))

Nos états financiers consolidés 2024 et les rapports des auditeurs s'y rapportant seront présentés à l'assemblée. Vous pouvez en trouver une copie dans notre rapport annuel 2024 disponible à l'adresse [manuvie.com](https://www.manuvie.com).

2. Élection des administrateurs (se reporter à la page 18)

Vous élirez 13 administrateurs qui siégeront à notre conseil jusqu'à la fin de l'assemblée annuelle des actionnaires de l'année prochaine ou jusqu'à leur démission, selon le plus rapproché de ces événements. Les profils des candidats à un poste d'administrateur sont présentés à partir de la page 18. Le conseil vous recommande de voter POUR l'élection de chaque candidat à un poste d'administrateur.

3. Nomination des auditeurs

Ernst & Young s.r.l./S.E.N.C.R.L. (Ernst & Young) (ou un cabinet prédécesseur) agissent comme auditeurs externes de Manuvie ou d'une entité au sein du groupe d'entités Manuvie depuis 1905. Le comité d'audit a recommandé au conseil de les nommer de nouveau en tant qu'auditeurs externes pour l'exercice 2025 pour un mandat se terminant à la fin de notre prochaine assemblée annuelle.

Nous maintenons une indépendance à l'égard des auditeurs externes grâce à une supervision du comité d'audit, au respect d'exigences réglementaires rigoureuses en matière d'indépendance au Canada et aux États-Unis, notamment la rotation de l'associé principal responsable de l'audit au moins tous les cinq ans, à une politique d'approbation préalable robuste et aux restrictions appliquées aux services non liés à l'audit ainsi qu'aux mesures de protection internes 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. Un examen exhaustif a été réalisé en 2024, et le prochain examen exhaustif est prévu en 2029.

Appel d'offres pour les services d'audit externe

Même si elle n'est pas assujettie aux exigences en matière de rotation de l'auditeur obligatoire, Manuvie a annoncé en 2021 son intention de mettre sur pied un processus d'appel d'offres pour les services d'audit externe aussitôt que le premier cycle d'audit annuel suivant l'adoption de la *norme IFRS 17 Contrats d'assurance* était terminé après la prise en compte des lignes directrices en matière de pratiques exemplaires de gouvernance et des commentaires fournis par les actionnaires.

Un processus d'évaluation exhaustif et fiable mené en 2024 a donné lieu à une recommandation par le comité d'audit, que le conseil a approuvée, selon laquelle Ernst & Young devrait continuer d'être l'auditeur externe de la société. Tous les ans, la nomination officielle d'Ernst & Young est soumise aux actionnaires aux fins d'approbation à l'assemblée annuelle des porteurs d'actions ordinaires de la Société.

Un processus d'appel d'offres pour les missions d'audit externe approfondi et concurrentiel a permis de prendre la décision. Au cours du processus de sélection que le comité d'audit a surveillé de façon indépendante, les soumissions d'Ernst & Young et de deux autres cabinets d'audit reconnus mondialement ont été examinées avec soin.

Le choix d'Ernst & Young repose sur la capacité éprouvée du cabinet à maintenir son indépendance, un engagement sans faille envers la qualité de l'audit et les compétences hors pair de l'équipe de mission mondiale qui conviennent parfaitement aux activités complexes et évolutives de Manuvie.

Gouvernance

Le processus comprenait trois couches de gouvernance distinctes, à savoir une équipe principale d'appel d'offres pour les services d'audit chargée d'évaluer en détail les cabinets participants, un comité de surveillance présidé par le chef des finances (et composé de membres clés de la haute direction et de l'équipe de la haute direction) chargé de mener le processus d'appel d'offres et de communiquer les points de vue de la direction au comité d'audit et, enfin, le comité d'audit chargé de surveiller le processus d'appel d'offres et de recommander l'auditeur de préférence au conseil.

Invitations aux cabinets qualifiés et visites d'établissements

Des invitations officielles de participer à l'appel d'offres pour les services d'audit ont été envoyées à trois des « Quatre Grands » cabinets d'audit reconnus mondialement, qui ont confirmé leur intérêt et leur intention de participer au processus d'appel d'offres. Dans le cadre de l'appel d'offres, les cabinets participants se sont vu accorder un accès à une documentation de référence exhaustive, suivi par des visites d'établissement organisées par Manuvie qui visaient les secteurs fonctionnels clés en vue de promouvoir une communication équitable des renseignements et de faciliter des réponses comparables et de haute qualité de la part de chacun des participants. Chaque cabinet participant a participé à plus de 50 réunions tenues lors des visites d'établissement et a eu l'occasion de s'entretenir avec des douzaines de personnes représentant les nombreux secteurs fonctionnels que gère la direction de Manuvie. Les documents informatifs ont été fournis aux cabinets participants bien avant chacune des visites d'emplacement afin de créer des conditions optimales pour un dialogue fructueux. Des visites d'emplacement ont eu à des sièges sociaux régionaux de Manuvie, à Toronto, à Boston et à Hong Kong, et des réunions supplémentaires (virtuelles) ont eu lieu dans certaines régions de l'Asie entre les membres de l'équipe de mission (proposée) régionale et des chefs clés dans les secteurs de la finance et de l'actuariat de Manuvie. De plus, les cabinets participants ont rencontré chaque membre du comité d'audit après les visites d'emplacement avec la direction.

Évaluations

Le comité d'audit a effectué une évaluation exhaustive et méthodique des cabinets d'audit fondée sur des critères choisis avec soin, notamment l'indépendance, la qualité de l'audit, l'approche en matière d'audit, y compris l'innovation et l'utilisation de la technologie, la qualité des ressources, l'adéquation organisationnelle avec Manuvie et l'approche en matière de consultation technique. Pour les besoins d'objectivité, les honoraires d'audit et les efforts/frais liés à la transition vers un nouvel auditeur externe ont été exclus des critères de prise de décision.

Dans le cadre de cette évaluation, le comité d'audit a pris en considération les propositions écrites soumises par chacun des cabinets d'audit, le point de vue de la direction sur les cabinets, qui reposait sur les visites d'emplacement, les présentations orales et les démonstrations technologiques mettant en valeur des outils numériques ainsi que des présentations orales finales faites au comité d'audit. Les trois cabinets ont participé au processus dans son ensemble.

Par suite d'une évaluation approfondie en septembre 2024, le comité d'audit a recommandé Ernst & Young au conseil en tant qu'auditeur externe de préférence. Le comité d'audit, en formulant sa recommandation au conseil, a pris en considération de multiples facteurs, notamment ce qui suit :

- les prestations d'audits de haute qualité par Ernst & Young, y compris des systèmes de contrôle de la qualité, des résultats d'audit de qualité éprouvés tirés des inspections et une évaluation et une amélioration continues de la qualité du service
- les mesures de protection robustes d'Ernst & Young en matière d'indépendance, y compris l'objectivité et l'esprit critique, la rotation de l'associé, les contrôles régissant l'indépendance personnelle et du cabinet, l'examen de l'acceptabilité et de l'acceptation de services, la surveillance et les mesures correctrices, combinées à la communication transparente et au moment opportun des questions éventuelles sur l'indépendance au comité d'audit
- le vaste bassin de talents dans le domaine de l'assurance vie à l'échelle mondiale d'Ernst & Young qui a de solides antécédents en matière de leadership et d'expérience, y compris des connaissances

techniques approfondies du secteur de l'assurance, des concepts actuariels et d'assurance tirés de l'IFRS 17 et une présence étendue en Asie avec la capacité d'appuyer les priorités stratégiques grandissantes de Manuvie dans la région

- la présence mondiale d'Ernst & Young et des ressources hautement qualifiées dans les marchés clés où Manuvie exerce ses activités, forte d'un vaste bassin de personnel et d'expertise dans les secteurs de l'assurance et de la gestion de patrimoine et d'actifs, et de capacités réelles à communiquer des renseignements clés et à faciliter les consultations techniques complexes
- l'approche d'audit novatrice d'Ernst & Young qui intègre des technologies et des outils avancés qui sont taillés sur mesure pour auditer les activités de Manuvie et qui s'aligne sur les exigences commerciales évolutives de Manuvie partout dans le monde et l'application de conventions comptables complexes
- la durée des prestations de service d'Ernst & Young auprès de Manuvie et l'incidence éventuelle de celle-ci sur l'indépendance et la perception de cette indépendance tout en prenant en considération l'incidence de facteurs atténuants et l'amélioration de la qualité de l'audit obtenue grâce à une expérience approfondie en matière d'assurance vie ainsi qu'une expertise et des compétences spécialisées

Décision finale

Le processus d'évaluation exhaustif et fiable décrit ci-dessus a eu pour résultat une recommandation du comité d'audit, que le conseil a approuvée, selon laquelle Ernst & Young devrait continuer d'être l'auditeur externe de la société. Tous les ans, la nomination officielle d'Ernst & Young est soumise aux actionnaires aux fins d'approbation à l'assemblée annuelle des porteurs d'actions ordinaires de la société.

Le conseil a choisi Ernst & Young à titre d'auditeur externe en raison de son engagement sans faille envers la qualité de l'audit, de ses capacités technologiques avancées, de sa position de chef de file et de son expertise dans les marchés d'assurance mondiaux, de ses protocoles d'indépendance rigoureux et de ses ressources de haute qualité dans les quatre coins du monde.

Selon, la direction, le comité d'audit et le conseil de Manuvie, le processus d'appel d'offres pour les services d'audit externe constituait une utilisation optimale du temps et des ressources. À l'avenir, Manuvie prévoit procéder à un appel d'offres pour les services d'audit externe conformément aux lignes directrices en matière de pratiques exemplaires de gouvernance qui, à l'heure actuelle, est de tous les dix ans.

Examen du comité d'audit

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

Un vaste examen exhaustif a été effectué en 2024 et a couvert la période de cinq ans close le 31 décembre 2023. L'examen de 2024 a inclus une évaluation de l'associé responsable de la mission et son équipe, leur indépendance, leur objectivité, leur esprit critique ainsi que la qualité de la communication et des travaux d'audit exécutés.

Le tableau suivant 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)	2024	2023
Services d'audit 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	39,5 \$	51,4 \$
Services liés à l'audit 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	3,1 \$	4,0 \$
Services fiscaux Comprennent la conformité fiscale, la planification fiscale et les services-conseils en matière de fiscalité	0,4 \$	0,4 \$
Autres services Comprennent d'autres services consultatifs	0,2 \$	0,2 \$
Total	43,2 \$	56,0 \$

Note : Le total des honoraires ci-dessus exclut des honoraires de 17,7 millions de dollars en 2024 et de 13,1 millions de dollars en 2023 relativement aux services professionnels fournis par Ernst & Young 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 frais administratifs, 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 indiqués ci-dessus comprennent également des honoraires uniques de 12,8 millions de dollars en 2023 pour des projets spéciaux liés à la mise en œuvre des normes IFRS 17 et 9.

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 et qu'il ne tombe pas dans les catégories ou le budget approuvés au préalable, 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 45)

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 2025 des porteurs d'actions ordinaires de la Société Financière Manuvie.

L'an dernier, les actionnaires ont voté à 92,48 % en faveur de notre approche en matière de rémunération des membres de la haute direction. Nous examinons en détail notre programme de rémunération des membres de la haute direction pour 2024, à partir de la page 46. 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.

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.

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

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 138 pour obtenir des précisions sur la manière de communiquer avec le conseil et la page 146 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 2026 doivent nous parvenir d'ici 17 h (heure de l'Est) le 12 décembre 2025 afin que nous puissions les inclure dans notre circulaire 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). Se reporter à la page 147 pour obtenir de plus amples renseignements sur notre politique sur l'accès aux procurations.

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

Secrétaire générale

Société Financière Manuvie

200 Bloor Street East

Toronto (Ontario) M4W 1E5

Canada

Courriel : corporate_governance@manulife.com

À propos *des administrateurs*

Veillez lire à propos des candidats à un poste d'administrateur avant d'exercer les droits de vote rattachés à vos actions.

Cette année, 13 personnes se portent candidats à un poste d'administrateur au conseil pour un mandat de un an.

Ce groupe d'administrateurs possède la combinaison de compétences, d'expérience et de qualifications qui est nécessaire pour assurer une surveillance appropriée et un processus décisionnel efficace dans le contexte d'une société cotée en bourse complexe.

Taille appropriée	13 Administrateurs consistent en une taille qui se situe dans une fourchette appropriée pour un débat constructif et une prise de décision efficace	
Indépendance	Tous les candidats à un poste d'administrateur sont indépendants, sauf le nouveau 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	
Présence aux réunions	100 % représente le taux de présence global moyen aux réunions des candidats à un poste d'administrateur qui ont siégé au conseil en 2024	
Diversité * au sens de la <i>Loi sur l'équité en matière d'emploi</i> (Canada)	6 des candidats <i>indépendants</i> à un poste d'administrateur (50 %) sont des femmes	6 de <i>tous</i> les candidats à un poste d'administrateur (46 %) sont des femmes
	2 des candidats <i>indépendants</i> à un poste d'administrateur (17 %) se sont identifiés comme membres d'une minorité visible*	2 de <i>tous</i> les candidats à un poste d'administrateur (15 %) se sont identifiés comme membres d'une minorité visible*
Durée du mandat	3,4 ans est la durée moyenne du mandat des candidats <i>indépendants</i> à un poste d'administrateur 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.	3,2 ans est la durée moyenne du mandat de <i>tous</i> les candidats à un poste d'administrateur
Âge	65 correspond à l'âge moyen des candidats <i>indépendants</i> à un poste d'administrateur	64 correspond à l'âge moyen de <i>tous</i> les candidats à un poste d'administrateur



Où trouver

Faits saillants à propos du conseil	19	Rapports des comités du conseil 2024	34
Profil des administrateurs	21	Mode de rémunération de nos administrateurs	40

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.

Six des candidats indépendants à un poste d'administrateur (50 %) sont des femmes.

Deux des candidats indépendants à un poste d'administrateur (17 %) se sont identifiés comme membres d'une minorité visible, au sens de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (Canada).

La diversité constitue un facteur important pour la relève au conseil, et vous pouvez en apprendre davantage sur l'approche du conseil en matière de diversité et sur ses efforts de recrutement à la page 151.

Surveillance

Notre conseil a continué d'exercer une surveillance efficace et de fournir des conseils à la direction cette année par des interactions périodiques, y compris ce qui suit :

- réunions du conseil et des comités, appels de mise à jour périodiques, réunions avec la direction, et mises à jour écrites et communications informelles
- interactions significatives avec les organismes de réglementation et les investisseurs afin de mieux comprendre l'évolution du cadre opérationnel et les attentes des parties prenantes
- recours continu aux groupes de concertation pour le conseil afin de pouvoir approfondir des sujets clés qui sont d'importance stratégique pour la société
- utilisation équilibrée du format de réunions en personne et en ligne pour faciliter des interactions en personne tout en conservant 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.

En 2024, l'orientation stratégique du conseil comprenait ce qui suit :

- conduite d'un processus fiable de relève et de transition pour le chef de la direction, et le conseil a hâte d'accueillir Phil Witherington à titre de chef de la direction de la société après l'assemblée annuelle
- poursuite de notre orientation stratégique à l'égard de la relève pour le conseil grâce à la nomination de six nouveaux administrateurs depuis février 2024 qui possèdent les compétences et l'expérience essentielles aux priorités stratégiques de Manuvie
- surveillance dynamique des ambitions stratégiques de la société et des activités connexes, y compris la réalisation de deux opérations transformatives dans le secteur de la réassurance
- réunions entre les membres du conseil et les investisseurs qui, collectivement, sont propriétaires d'environ 27 % des actions institutionnelles en circulation de Manuvie dans le cadre du programme d'échanges avec des actionnaires
- supervision de la publication réussie du premier jeu d'états financiers annuels dressés conformément à l'IFRS 17 et a mené à bien un processus d'appel d'offres approfondi, concurrentiel et transparent pour la mission d'audit externe.

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 de candidats à un poste d'administrateur est égal au nombre d'administrateurs à élire.

Présence aux réunions

Le quorum aux réunions du conseil correspond à la majorité des administrateurs, et les administrateurs doivent assister à toutes les réunions du conseil et de leurs comités respectifs.

Le nombre de réunions du conseil et des comités tenues en 2024 auxquelles les candidats à un poste d'administrateur étaient présents est indiqué dans les profils des administrateurs, qui commencent à la page 21. Le taux de présence global moyen aux réunions des candidats à un poste d'administrateur qui ont siégé au conseil en 2024 était de 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 45,06 \$, soit le cours de clôture de nos actions ordinaires à la TSX le 28 février 2025.

Les administrateurs ont obtenu une tranche minimale de 127 500 \$ US (environ 55 %) de la rémunération forfaitaire annuelle en titres de capitaux propres, et l'exigence en matière d'actionnariat à l'intention des administrateurs correspond à six fois la tranche de capitaux propres obligatoire de la rémunération forfaitaire annuelle.

Nous exigeons que tous les administrateurs, exception faite du chef de la direction, 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. M. Gori est assujéti à des exigences en matière d'actionnariat distinctes en tant que président et chef de la direction actuel, auxquelles il se conforme (se reporter à la page 129).

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 en date du 28 février 2025 s'établissait à 1 104 507 \$ (soit 765 000 \$ US, selon le taux de change quotidien de 1,00 \$ US = 1,4438 \$ affiché par la Banque du Canada). Les fluctuations des taux de change entraîneront des écarts dans les exigences minimales en matière d'actionnariat. Tous les administrateurs ont respecté l'exigence en matière d'actionnariat ou sont en bonne voie de la respecter d'ici le sixième anniversaire de leur entrée au conseil.

Profils des administrateurs



Donald R. Lindsay (président du conseil)

Vancouver (Colombie-Britannique) Canada/66 ans/indépendant

Principales compétences et expérience

- Finances/comptabilité
- Gestion des risques
- Gestion du talent/rémunération des membres de la haute direction
- Technologie/exploitation
- Expérience en Asie
- Administrateur de société ouverte/dirigeant
- Enjeux environnementaux/climatiques/sociaux

L'expérience de M. Lindsay en matière d'affaires sur le plan international, y compris son expérience de plus de 17 ans en tant que chef de la direction d'une société ouverte et 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 siéger au comité de gouvernance et des candidatures. M. Lindsay a également une grande expérience en matière de facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) qui sera précieuse alors que Manuvie cherche à mettre en œuvre 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 président et chef de la direction de Teck Resources Limited, la plus grande société diversifiée du secteur des mines, de la minéralurgie 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 de 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 d'Alpine Canada. 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 le Conseil canadien des affaires. Il est un récent récipiendaire du Prix pour l'ensemble des réalisations d'un chef d'entreprise canadien de la Chambre de commerce du Canada, qui lui a été remis le 13 juin 2024.

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 de l'Institute of Technology de la Colombie-Britannique.

Présence aux réunions de 2024

Conseil	13 de 13	100 %
Comités du conseil		
• Audit	5 de 5	100 %
• Gouvernance et candidatures	4 de 4	100 %
• Rémunération et dotation en personnel cadre	5 de 5	100 %
• Risques	6 de 6	100 %
Total	33 de 33	100 %

En tant que président du conseil, Don Lindsay n'est pas membre du comité d'audit, ni du comité de rémunération et de dotation en personnel cadre, ni du comité de gestion des risques, mais il assiste à des réunions de ces comités à l'invitation du président de chacun de ces comités. Il a été président du comité de gouvernance et des candidatures jusqu'au 1^{er} juin 2024.

Actionnariat (au 28 février 2025 et au 29 février 2024)

Exercice	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale en tant que multiple de la ligne directrice en matière d'actionnariat	
				Valeur totale	
2025	120 000	158 291	278 291	12 539 792 \$	11,4 fois
2024	120 000	136 680	256 680	8 267 633 \$	8,0 fois
Variation	0	21 611	21 611	4 272 129 \$	



Se reporter à la page 40 pour des précisions sur l'actionnariat.



Nicole S. Arnaboldi

Greenwich, Connecticut, États-Unis/66 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
- Relations avec le gouvernement/questions d'ordre public/réglementation
- Administratrice de société ouverte/dirigeante
- Enjeux environnementaux/climatiques/sociaux

La vaste expérience de M^{me} Arnaboldi au sein d'une importante institution financière, plus particulièrement dans le domaine de la gestion d'actifs, la rend apte à 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 de patrimoine et d'actifs, dont celui de conseillère principale et, auparavant, de vice-présidente du conseil, de Credit Suisse Asset Management.

M^{me} 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^{me} 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 pour en 2024 : 98,85 %

Conseils de sociétés ouvertes (cinq dernières années)

- NextEra Energy, Inc., 2022 à ce jour

Présence aux réunions de 2024

Conseil	13 de 13	100 %
Comités du conseil		
• Rémunération et dotation en personnel cadre (présidente)	5 de 5	100 %
• Risques	6 de 6	100 %
Total	24 de 24	100 %

Actionnariat (au 28 février 2025 et au 29 février 2024)

Exercice	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			
2025	6 500	53 727	60 227	2 713 829 \$	2,5 fois
2024	6 500	46 982	53 482	1 722 655 \$	1,7 fois
Variation	0	6 745	6 745	991 174 \$	



Se reporter à la page 40 pour des précisions sur l'actionnariat.



Guy L.T. Bainbridge

Édimbourg, Midlothian, Royaume-Uni/64 ans/indépendant

Principales compétences et expérience

- Finances/comptabilité
- Assurance/réassurance/gestion de placements
- Gestion des risques
- Expérience en Asie
- Relations avec le gouvernement/questions d'ordre public/réglementation
- Administrateur de société ouverte/dirigeant

La vaste expérience de M. Bainbridge dans le domaine des finances et de l'audit le rend apte à 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 de l'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 2024

Conseil	13 de 13	100 %
Comités du conseil		
• Audit (président)	5 de 5	100 %
• Gouvernance et candidatures	4 de 4	100 %
Total	22 de 22	100 %

Actionnariat (au 28 février 2025 et au 29 février 2024)

Exercice	Actions		Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale	Valeur totale en tant que multiple de la ligne directrice en matière d'actionnariat
	ordinaires	UAD			
2025	0	38 205	38 205	1 721 517 \$	1,6 fois
2024	0	32 111	32 111	1 034 295 \$	0,99 fois
Variation	0	6 094	6 094	687 222 \$	



Se reporter à la page 40 pour des précisions sur l'actionnariat.

Administrateur depuis août 2019

Limite du mandat : 2032

Votes pour en 2024 : 98,24 %

Conseils de sociétés ouvertes
(cinq dernières années)

- Aucun



Nancy J. Carroll

Toronto (Ontario) Canada/67 ans/indépendante

Principales compétences et expérience

- Finances/comptabilité
- Assurance/réassurance/gestion de placements
- Gestion des risques
- Expérience en Asie
- Relations avec le gouvernement/questions d'ordre public/réglementation
- Enjeux environnementaux/climatiques/sociaux

L'expérience de M^{me} Carroll à titre de conseillère sur les questions juridiques et stratégiques auprès de conseils et de sociétés dans les secteurs de l'assurance et des services financiers dans son ensemble la rend apte à siéger à notre conseil et à titre de membre du comité d'audit et du comité de gouvernance et des candidatures.

Nancy Carroll est une ancienne associée du groupe de services financiers et leader du groupe national Assurance et réassurance chez McCarthy Tétrault S.E.N.C.R.L., s.r.l. et compte plus de 40 ans d'expérience en tant que conseillère juridique auprès des sociétés d'assurance et de réassurance de même que des banques canadiennes et mondiales et leurs conseils sur des questions complexes de réglementation, de fusion, de conformité et de gouvernance ainsi que des questions transactionnelles et stratégiques.

M^{me} Carroll siège au conseil de la Princess Margaret Cancer Foundation, est membre du Barreau de l'Ontario et a obtenu le titre d'IASA de l'Institut des administrateurs de sociétés et de la Rotman School of Business à Université de Toronto. Elle est titulaire d'un baccalauréat en droit de l'Université de Toronto, d'une maîtrise ès arts en sciences politiques internationales de l'Université Queen's et d'un baccalauréat ès arts de l'Université Mount Allison.

Présence aux réunions de 2024

Conseil	s.o.	s.o.
Comités du conseil		
• Audit	s.o.	s.o.
• Gouvernance et candidatures	s.o.	s.o.

Actionnariat (au 28 février 2025)

Exercice	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
2025	0	0	0	0 \$	s.o.

M^{me} Carroll s'est jointe au conseil le 28 février 2025. Conformément aux exigences en matière d'actionnariat à l'intention des administrateurs, elle est tenue de respecter ces exigences dans un délai de six ans après le début de son mandat au conseil.



Se reporter à la page 40 pour des précisions sur l'actionnariat.



Julie E. Dickson

Ottawa (Ontario) Canada/67 ans/indépendante

Principales compétences et expérience

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

La vaste expérience de M^{me} Dickson dans le domaine des finances, de la gestion des risques et de la réglementation la rend apte à siéger à notre conseil et à agir à titre de membre du comité d'audit et du comité de gouvernance et des candidatures.

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 du conseil de la Dubai Financial Services Authority.

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

Administratrice depuis
août 2019

Limite du mandat :
2032

Votes *pour* en 2024 :
99,47 %

Présence aux réunions de 2024

Conseil	13 de 13	100 %
Comités du conseil		
• Rémunération et de dotation en personnel cadre	2 de 2	100 %
• Risques	1 de 1	100 %
• Audit	4 de 4	100 %
• Gouvernance et candidatures	3 de 3	100 %
Total	23 de 23	100 %

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

- Aucun

Le 5 mars 2024, Julie Dickson 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 et du comité de gestion des risques.

Actionnariat (au 28 février 2025 et au 29 février 2024)

Exercice	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
	ordinaires	UAD			
2025	0	70 221	70 221	3 164 158 \$	2,9 fois
2024	0	59 172	59 172	1 905 930 \$	1,8 fois
Variation	0	11 049	11 049	1 258 228 \$	



Se reporter à la page 40 pour des précisions sur l'actionnariat.



J. Michael Durland

Toronto (Ontario) Canada/60 ans/indépendant

Principales compétences et expérience

- Finances/comptabilité
- Gestion des risques
- 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

Le solide parcours financier de M. Durland et sa vaste expérience internationale au sein d'une grande institution financière le rendent apte à siéger à notre conseil et en tant que membre du comité d'audit et du comité de gouvernance et des candidatures.

Michael Durland est un ancien cadre supérieur de La Banque de Nouvelle-Écosse, où il a occupé plusieurs postes de cadre supérieur à la division des marchés financiers, dont celui de chef du groupe et chef de la direction, Groupe Services bancaires et marchés mondiaux. Il est actuellement chef de la direction de Melancthon Capital Corporation, société fermée dont l'activité principale consiste à fournir des capitaux et des services-conseils aux entreprises canadiennes émergentes. Il apporte au conseil un ensemble de compétences pointues en matière de prises de risques et de structuration des risques, ainsi qu'une expérience en commerce international.

M. Durland est chancelier de l'Université Saint Mary's. Il est membre du conseil de La Fondation Les Fleurons glorieux (organisme sans but lucratif), ainsi que des conseils de Receptiviti Inc. et de LifeRaft Inc., et ancien président de Truleaf Sustainable Agriculture (sociétés fermées). Il est membre éminent de la Munk School of Global Affairs and Public Policy de l'Université de Toronto et ancien membre du conseil de la Dalhousie Medical Research Foundation, du comité sur la stratégie d'entreprise du Global Risk Institute et des conseils consultatifs du Centre for Social Impact de l'Université Queen's et du programme de maîtrise en analytique de gestion de l'Université Queen's.

M. Durland est titulaire d'un baccalauréat en commerce de l'Université Saint Mary's et d'un doctorat en gestion de l'Université Queen's.

Présence aux réunions de 2024

Conseil	12 de 12	100 %
Comités du conseil		
• Audit	4 de 4	100 %
• Gouvernance et candidatures	3 de 3	100 %
Total	19 de 19	100 %

Actionnariat (au 28 février 2025 et au 29 février 2024)

Exercice	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				
2025	0	6 750	6 750	304 155 \$	0,3 fois
2024	0	0	0	0 \$	s.o.
Variation	0	6 750	6 750	304 155 \$	

M. Durland s'est joint au conseil le 5 mars 2024. 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.



Se reporter à la page 40 pour des précisions sur l'actionnariat.

Administrateur depuis février 2024

Limite du mandat : 2036

Votes pour en 2024 : 99,64 %

Conseils de sociétés ouvertes
(cinq dernières années)

- Aucun



Donald P. Kanak

Bellevue, Washington, États-Unis/72 ans/indépendant

Principales compétences et expérience

- Finances/comptabilité
- Assurance/réassurance/gestion de placements
- Gestion des risques
- 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
- Enjeux environnementaux/climatiques/sociaux

La vaste expérience de M. Kanak au sein d'un important assureur et gestionnaire d'actifs, plus particulièrement sur les marchés asiatiques, où il a vécu et travaillé pendant plus de 35 ans, le rend apte à siéger à notre conseil et en tant que membre du comité de rémunération et de dotation en personnel cadre et du comité de gestion des risques.

Don Kanak est un ancien cadre supérieur qui possède une grande expérience du domaine de l'assurance en Asie. Au cours des dernières années, il a occupé plusieurs postes de direction à Prudential Holdings Ltd. (qui fait partie de Prudential plc), pour finalement devenir président d'Insurance Growth Markets et président de Prudence Foundation, après avoir été président d'Eastspring Investments et président de Prudential Corporation Asia. Il a occupé des postes de haute direction au sein d'American International Group (AIG) pendant plus de 14 ans avant de se joindre à Prudential Holdings Ltd.

M. Kanak est membre principal du *Program in International Financial Systems* (PIFS) depuis 2007 et un administrateur depuis 2017. Ses recherches ont porté principalement sur les solutions pour atteindre les objectifs climatiques et développer les marchés des capitaux dans les économies émergentes. Il est actuellement président du conseil à la PreachFor Foundation. Il a auparavant été fiduciaire du Fonds mondial pour la nature (WWF)-Hong Kong, président du conseil et membre du conseil exécutif de l'EU-ASEAN Business Council et membre du conseil du Hong Kong Financial Services Development Council (entités fermées).

M. Kanak est titulaire d'un baccalauréat ès arts de l'Université de Caroline du Nord, d'un JD de la Harvard Law School et d'une maîtrise en lettres de l'Université Oxford avec une spécialisation en études de gestion.

Administrateur depuis
février 2024

Limite du mandat :
2036

Votes pour en 2024 :
99,58 %

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

- Aucun

Présence aux réunions de 2024

Conseil	12 de 12	100 %
Comités du conseil		
• Rémunération et dotation en personnel cadre	3 de 3	100 %
• Risques	5 de 5	100 %
Total	20 de 20	100 %

Actionnariat (au 28 février 2025 et au 29 février 2024)

Exercice	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				
2025	0	6 750	6 750	304 155 \$	0,3 fois
2024	0	0	0	0 \$	s.o.
Variation	0	6 750	6 750	304 155 \$	

M. Kanak s'est joint au conseil le 5 mars 2024. 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.



Se reporter à la page 40 pour des précisions sur l'actionnariat.



Anna Manning

Toronto (Ontario) Canada/66 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
- Technologie/exploitation
- Expérience en Asie
- Relations avec le gouvernement/questions d'ordre public/réglementation
- Administratrice de société ouverte/dirigeante
- Enjeux environnementaux/climatiques/sociaux

L'expérience de M^{me} Manning à la tête d'une grande institution de réassurance vie et santé la rend apte à siéger à notre conseil et en tant que membre du comité de rémunération et de dotation en personnel cadre et du comité de gestion des risques.

Anna Manning est l'ancienne présidente et cheffe de la direction de Reinsurance Group of America, Incorporated (RGA), une société de réassurance mondiale spécialisée dans les solutions d'assurance vie et maladie. Avant de se joindre à RGA, elle a travaillé pendant 19 ans au bureau de Toronto du service de conseil en assurance Tillinghast de Towers Perrin, offrant des services-conseils en assurance pour les fusions et acquisitions, la mesure du rendement à valeur ajoutée, le développement de produits et l'information financière.

M^{me} Manning est membre de la Society of Actuaries et de l'Institut canadien des actuaires. Elle est titulaire d'un baccalauréat en sciences actuarielles de l'Université de Toronto.

Présence aux réunions de 2024

Conseil	7 de 7	100%
Comités du conseil		
• Rémunération et dotation en personnel cadre	2 de 2	100%
• Risques	4 de 4	100%
Total	13 de 13	100%

M^{me} Manning s'est jointe au conseil ainsi qu'au comité de rémunération et dotation en personnel cadre et au comité de gestion des risques le 7 août 2024.

Actionnariat (au 28 février 2025 et au 29 février 2024)

Exercice	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			
2025	7 715	3 060	10 775	485 522 \$	0,4 fois
2024	7 715	0	7 715	248 500 \$	s.o.
Variation	0	3 060	3 060	237 022 \$	

M^{me} Manning s'est jointe au conseil le 7 août 2024. Conformément aux exigences en matière d'actionnariat à l'intention des administrateurs, elle est tenue de respecter ces exigences dans un délai de six ans après le début de son mandat au conseil.

Administratrice depuis août 2024

Limite du mandat : 2037

Conseils de sociétés ouvertes

(cinq dernières années)

- Reinsurance Group of America, Incorporated, 2016 à 2023



Se reporter à la page 40 pour des précisions sur l'actionnariat.



John S. Montalbano

West Vancouver (Colombie-Britannique) Canada/60 ans/indépendant

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
- Administrateur de société ouverte/dirigeant
- Transformation numérique/ventes/marketing
- Enjeux environnementaux/climatiques/sociaux

La vaste expérience de M. Montalbano à titre de cadre supérieur et dans la gestion de patrimoine et d'actifs le rend apte à siéger à notre conseil et en tant que membre du comité de rémunération et de dotation en personnel cadre et du comité de gestion des risques.

John Montalbano est un dirigeant expérimenté en gestion de patrimoine et d'actifs et ancien cadre supérieur de la Banque Royale du Canada, ayant occupé auparavant les postes de chef de la direction de RBC Gestion mondiale d'actifs et de vice-président de RBC Gestion de patrimoine. À l'heure actuelle, il est directeur de Tower Beach Capital Ltd., une entreprise à capital fermé spécialisée dans les investissements en capital de risque.

M. Montalbano siège présentement à titre de membre du conseil de l'Office d'investissement du régime de pensions du Canada et d'autres entreprises à capital fermé. De plus, il siège à plusieurs conseils d'organismes à but non lucratif et conseils consultatifs, y compris le conseil de la Fondation Rideau Hall et le conseil consultatif de faculté de la Sauder School of Business de l'Université de la Colombie-Britannique.

M. Montalbano est analyste financier agréé et titulaire d'un baccalauréat en commerce de l'Université de la Colombie-Britannique.

Présence aux réunions de 2024

Conseil	s.o.	s.o.
Comités du conseil		
• Rémunération et dotation en personnel cadre	s.o.	s.o.
• Risques	s.o.	s.o.

Actionnariat (au 28 février 2025)

Exercice	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
					s.o.
2025	2 000	0	2 000	90 120 \$	s.o.

M. Montalbano s'est joint au conseil le 28 février 2025. 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.



Se reporter à la page 40 pour des précisions sur l'actionnariat.

Administrateur depuis février 2025

Limite de mandat : 2037

Conseils de sociétés ouvertes (cinq dernières années)

- AbCellera Biologics Inc., 2020 à ce jour
- Eupraxia Pharmaceuticals Inc., 2021 à ce jour
- Aritzia Inc., 2019 à 2025



May Tan

Hong Kong/69 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
- Enjeux environnementaux/climatiques/sociaux

La vaste expérience de M^{me} 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 d'audit et présidente du comité de gouvernance et des candidatures.

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 cheffe 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^{me} 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. Elle siège également au conseil de la Asian Corporate Governance Association.

M^{me} Tan est titulaire d'un B.A. en économie et en comptabilité de l'Université de Sheffield.

Présence aux réunions de 2024

Conseil	13 de 13	100 %
Comités du conseil		
• Audit	5 de 5	100 %
• Gouvernance et candidatures (présidente)	4 de 4	100 %
Total	22 de 22	100 %

Le 1^{er} juin 2024, May Tan est devenue présidente du comité de gouvernance et des candidatures.

Actionnariat (au 28 février 2025 et au 29 février 2024)

Exercice	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
	ordinaires	UAD			
2025	0	18 694	18 694	842 352 \$	0,8 fois
2024	0	13 417	13 417	432 162 \$	0,4 fois
Variation	0	5 277	5 277	410 190 \$	

M^{me} Tan s'est jointe au conseil le 1^{er} décembre 2021. Conformément aux exigences en matière d'actionnariat à l'intention des administrateurs, elle est tenue de respecter ces exigences dans un délai de six ans après le début de son mandat au conseil.



Se reporter à la page 40 pour des précisions sur l'actionnariat.

Administratrice depuis décembre 2021

Limite du mandat : 2034

Votes pour en 2024 : 99,49 %

Conseils de sociétés ouvertes (cinq dernières années)

- CLP Holdings Limited, 2018 à ce jour
- Hang Lung Group Limited, 2024 à ce jour
- JP Morgan China Growth & Income PLC, 2021 à 2024
- Link Management Limited/Link REIT, 2013 à 2022



Leigh E. Turner

Toronto (Ontario) Canada/53 ans/indépendante

Principales compétences et expérience

- Finances/comptabilité
- Gestion des risques
- Gestion du talent/rémunération des membres de la haute direction
- Technologie/exploitation
- Expérience en Asie
- Relations avec le gouvernement/questions d'ordre public/réglementation
- Administratrice de société ouverte/dirigeante
- Transformation numérique/ventes/marketing
- Enjeux environnementaux/climatiques/sociaux

La vaste expérience de M^{me} Turner dans des postes de direction du secteur de la technologie et ses compétences pour tirer parti des équipes, des procédés et de la technologie pour orienter la transformation organisationnelle la rendent apte à siéger à notre conseil et à 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 cheffe de Coupa Software Inc., société de logiciels de gestion des dépenses d'entreprise. Auparavant, M^{me} Turner a été cocheffe 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^{me} 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^{me} Turner est titulaire d'un baccalauréat ès arts de l'Université de Western Ontario.

Présence aux réunions de 2024

Conseil	13 de 13	100 %
Comités du conseil		
• Rémunération et dotation en personnel cadre	5 de 5	100 %
• Risques	6 de 6	100 %
Total	24 de 24	100 %

Actionnariat (au 28 février 2025 et au 29 février 2024)

Exercice	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
2025	0	25 305	25 305	1 140 243 \$	1,0 fois
2024	0	19 751	19 751	636 180 \$	0,6 fois
Variation	0	5 554	5 554	504 063 \$	



Se reporter à la page 40 pour des précisions sur l'actionnariat.

Administratrice depuis novembre 2020

Limite du mandat : 2033

Votes pour en 2024 : 99,44 %

Conseils de sociétés ouvertes
(cinq dernières années)

- Ceridian HCM Holding Inc., 2022 à 2023



Philip J. Witherington

Toronto (Ontario) Canada¹/48 ans/non indépendant (direction)

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
- Relations avec le gouvernement/questions d'ordre public/réglementation
- Administrateur de société ouverte/dirigeant
- Transformation numérique/ventes/marketing
- Enjeux environnementaux/climatiques/sociaux

S'il est élu à l'assemblée annuelle des actionnaires de 2025, Phil Witherington sera nommé le nouveau président et chef de la direction de Manuvie, l'une des plus grandes sociétés d'assurance et de gestion d'actifs du monde.

M. Witherington s'est joint à Manuvie en mai 2014 à titre de chef des finances pour le segment Asie. Il a occupé le poste de vice-président directeur et a assuré l'intérim à titre de directeur général pour la région Asie entre juin et novembre 2017. En janvier 2018, il est devenu chef des finances de Manuvie avant d'assumer le rôle de président et chef de la direction de Manulife Asia en juillet 2023. Dans ce rôle, il est responsable des activités en croissance rapide de Manuvie en Asie, y compris à Hong Kong et à Macao, au Japon, aux Bermudes, en Chine continentale, à Singapour, au Vietnam, en Indonésie, aux Philippines, en Malaisie, au Cambodge et au Myanmar.

M. Witherington est titulaire d'un baccalauréat ès science de l'Université de Durham, un diplôme d'études supérieures en commerce international de l'Université d'Édimbourg et d'un MBA pour cadres de l'École nationale des ponts et chaussées. Il possède le titre de Fellow de l'Institute of Chartered Accountants in England and Wales et est Fellow du Hong Kong Institute of Certified Public Accountants.

Présence aux réunions de 2024

Conseil	S.O.	S.O.
---------	------	------

Comités du conseil

M. Witherington ne sera membre d'aucun des comités du conseil, mais s'il est élu, assistera à des réunions de ces comités à l'invitation du président du conseil et/ou des présidents de comité.

S.O. S.O.

Actionnariat

En tant que nouveau chef de la direction, M. Witherington est assujéti à des lignes directrices en matière d'actionnariat distinctes.

N'est pas actuellement administrateur

Limite du mandat : s'applique uniquement aux administrateurs indépendants

Conseils de sociétés ouvertes

(cinq dernières années)

- Aucun

¹ En date de mai 2025. Avant de revenir au Canada, M. Witherington est résident de Hong Kong.



John W.P-K. Wong

Hong Kong/69 ans/indépendant

Principales compétences et expérience

- Finances/comptabilité
- Gestion des risques
- Gestion du talent/rémunération des membres de la haute direction
- Expérience en Asie
- Relations avec le gouvernement/questions d'ordre public/réglementation
- Enjeux environnementaux/climatiques/sociaux

La vaste expérience en services-conseils de M. Wong sur le marché des soins de santé 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.

John Wong est un ancien associé principal et l'ancien président du Boston Consulting Group pour la Chine élargie, où il est actuellement conseiller principal. Ce consultant de confiance compte près de 30 ans d'expérience dans les services aux clients mondiaux sur le marché asiatique des soins de santé et une grande expertise dans la mise sur pied d'entreprises dans les secteurs de la biopharmacie, de la technologie médicale et des produits de santé grand public.

M. Wong est titulaire d'une maîtrise en administration des affaires de l'Université Harvard, d'une maîtrise en génie chimique du Massachusetts Institute of Technology et d'un baccalauréat en génie chimique de l'Imperial College London.

Présence aux réunions de 2024

Conseil	12 de 12	100 %
---------	----------	-------

Comités du conseil

• Audit	4 de 4	100 %
• Gouvernance et candidatures	3 de 3	100 %

Total	19 de 19	100 %
--------------	-----------------	--------------

Administrateur depuis
mai 2024

Limite du mandat :
2037

Votes pour en 2024 :
99,62 %

Conseils de sociétés ouvertes (cinq dernières années)

- Aucun

Actionnariat (au 28 février 2025 et au 29 février 2024)

Exercice	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
	ordinaires	UAD			
2025	0	2 840	2 840	127 970 \$	0,1 fois
2024	0	0	0	0 \$	s.o.
Variation	0	2 840	2 840	127 970 \$	

M. Wong s'est joint au conseil le 9 mai 2024. 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.



Se reporter à la page 40 pour des précisions sur l'actionnariat

Rapports des comités du conseil 2024

Comité de gouvernance et des candidatures

Composition en date du 31 décembre 2024* :

May Tan – présidente
Guy Bainbridge
Julie Dickson
Michael Durland
Don Lindsay
John Wong

Tous les membres du comité de gouvernance et des candidatures sont indépendants. Le président du conseil est également membre du comité. Tous les membres du comité de gouvernance et des candidatures sont également membres du comité d'audit, sauf le président du conseil.

Le comité s'est réuni quatre fois en 2025. 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.

* Nancy Carroll s'est jointe au comité le 28 février 2025.

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 en tenir une liste évolutive et examiner la composition des comités

- Encadré l'intégration de quatre nouveaux administrateurs possédant des compétences et de l'expérience essentielles aux priorités stratégiques de Manuvie tout en maintenant la parité des genres et l'accent sur la diversité au conseil.
- Continué l'encadrement et porté une attention particulière à la relève au sein du conseil et à la stratégie en matière de diversité.
 - Examiné la politique en matière de diversité au sein du conseil afin de s'assurer qu'elle continue de témoigner de l'engagement du conseil en matière de diversité.
 - Collaboré avec un cabinet indépendant de recrutement d'administrateurs pour établir une liste de candidats issus de la diversité comprenant des personnes provenant de groupes sous-représentés, comme les minorités visibles, les peuples autochtones, les personnes handicapées et les membres de la communauté LGBTQ+, conformément à la politique en matière de diversité du conseil.
 - Examiné les caractéristiques, l'expérience et l'expertise nécessaires chez les administrateurs potentiels.
- Examiné la composition des comités, compte tenu de nouvelles arrivées au conseil et des retraites à venir, et mené une transition réussie du rôle de la présidence du comité tout en continuant d'exercer une surveillance efficace.

Élaborer des politiques et des procédures efficaces en matière de gouvernance de l'entreprise, y compris la gouvernance des filiales et la durabilité

- Continué d'examiner et de peaufiner les politiques et méthodes de gouvernance en tenant compte des pratiques des sociétés comparables et des attentes des parties prenantes.
- Supervisé le cadre et la stratégie de la société en matière de durabilité, y compris la surveillance des enjeux liés au programme axé sur les effets, au plan d'initiatives climatiques, à la déclaration sur la Loi sur l'esclavage moderne et au rapport sur le développement durable de la société, ainsi que les engagements climatiques connexes, et reçu des mises à jour régulières sur des sujets connexes, tels que l'évolution de la réglementation, l'état d'avancement par rapport aux engagements de la société et à la rétroaction des parties prenantes, et suivre les progrès en la matière.
- Assisté à une séance de formation donnée à l'externe sur la planification et le financement en matière de transition climatique.
- 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.
- Pris en compte tous les changements importants dans le statut des administrateurs et confirmé l'absence d'incidence défavorable.
- 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.
- Examiné les rapports sur la gouvernance des filiales et le cadre de gouvernance des filiales de la société.
- Examiné des rapports sur la rétroaction des actionnaires.

Principales responsabilités	Principales activités
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	<ul style="list-style-type: none"> • Mis en œuvre du processus d'évaluation annuelle du conseil, du président du conseil, des comités et du président de chaque comité, y compris les évaluations par rapport à des sociétés comparables. Le conseil a retenu les services d'un consultant indépendant pour aider à mener le processus d'évaluation de 2023. • Examiné la politique en matière d'indépendance des administrateurs. • Examiné l'indépendance des administrateurs et recommandé sa confirmation par le conseil. • Évalué la relation du conseil avec la direction.
Encadrer le programme d'orientation et de formation des administrateurs	<ul style="list-style-type: none"> • Reçu des mises à jour périodiques sur les progrès réalisés au chapitre de l'orientation des nouveaux administrateurs conformément au programme d'orientation actualisé. • Encadré le calendrier de formation des administrateurs et organisé des séminaires sur des sujets d'intérêt pour le conseil, y compris des séances de formation à l'externe sur des enjeux liés à l'intelligence artificielle ainsi qu'à la planification et au financement en matière de transition climatique.
Encadrer la rémunération des administrateurs	<ul style="list-style-type: none"> • Surveillé l'évolution de la rémunération des administrateurs.

Le comité a eu l'occasion de se réunir en l'absence de la direction à chaque réunion.

Le comité collabore avec un consultant indépendant pour procéder à des examens réguliers de la rémunération des administrateurs, lesquels incluent un survol des pratiques exemplaires, des tendances dans le secteur et de l'analyse comparative. Le comité n'a pas retenu les services d'un consultant ni déboursé des honoraires à l'égard des questions touchant la rémunération en 2024.

Comité d'audit

Composition en date du 31 décembre 2024* :

Guy Bainbridge – président
 Julie Dickson
 Michael Durland
 May Tan
 John Wong

Le comité d'audit et le conseil ont déterminé que tous les membres du comité en 2024 sont indépendants et possèdent des compétences financières et que Guy Bainbridge et May Tan 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. Tous les membres du comité d'audit sont également membres du comité de gouvernance et des candidatures et le comité tient une réunion conjointe avec le comité de gestion des risques au moins une fois par année.

Le comité s'est réuni cinq fois en 2024 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.

* Nancy Carroll s'est jointe au comité le 28 février 2025.

Principales responsabilités	Principales activités
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	<ul style="list-style-type: none"> • 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. • Supervisé la publication réussie du premier jeu d'états financiers annuels conformément à la norme IFRS 17. • Examiné d'importants éléments d'audit et les éléments clés d'audit transmis par les auditeurs externes.

Principales responsabilités	Principales activités
Superviser et évaluer le rendement, les compétences et l'indépendance de nos auditeurs externes	<ul style="list-style-type: none"> Supervisé le processus d'appel d'offres exhaustif proposé pour la mission d'audit externe. Se reporter à la page 13 pour de plus amples renseignements au sujet du processus d'appel d'offres pour les missions d'audit externe, et de la participation du comité. Mené l'examen périodique exhaustif d'Ernst & Young, dont l'associé responsable de la 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.
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	<ul style="list-style-type: none"> 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.
Superviser notre programme d'audit interne, y compris l'efficacité de nos pratiques d'audit internes	<ul style="list-style-type: none"> 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.
Superviser nos fonctions des finances, d'actuariat, d'audit interne et de conformité générale	<ul style="list-style-type: none"> Examiné les rapports, les avis et les recommandations de l'actuaire en chef, du chef des finances, de l'auditeur interne en chef et du chef de la conformité de l'entreprise. Examiné le rapport annuel du pair examinateur actuariel indépendant. 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. 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. 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.
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"> Examiné le Code de déontologie et d'éthique et les procédures relatives aux conflits d'intérêts et visant à restreindre l'utilisation des renseignements confidentiels. Examiné les rapports sur la conformité au Code et les activités relatives au Centre d'éthique. Encadré la procédure de traitement des plaintes.
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"> 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. 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.

Le comité a eu l'occasion de se réunir 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 interne 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 2024* :

Nicole Arnaboldi –
présidente
Sue Dabarno
Don Kanak
Anna Manning
Jim Prieur
Leagh Turner

Tous les membres du comité de rémunération et de dotation en personnel cadre en 2024 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 au comité de gestion des risques.

Le comité s'est réuni cinq fois en 2024. 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.

* John Montalbano s'est joint au comité le 28 février 2025.

Principales responsabilités	Principales activités
Superviser la stratégie, les politiques et les programmes en matière de ressources humaines mondiales	<ul style="list-style-type: none"> Examiné le programme de rémunération de 2024 et recommandé le programme de rémunération de 2025 aux fins d'approbation par le conseil. Fait le suivi sur la mobilisation des employés, dont le maintien des bons 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. Examiné les rapports sur la gestion des talents et les progrès réalisés relativement à la stratégie en matière de diversité, d'équité et d'inclusion. Examiné 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	<ul style="list-style-type: none"> Effectué un examen de la planification de la relève du poste de chef de la direction et des membres de la haute direction, y compris des séances d'évaluation ciblées pour le chef de la direction et pour l'équipe de haute direction et pour les rôles de chef d'une fonction de contrôle.
Examiner les nominations des membres de la haute direction avant de les recommander au conseil aux fins d'approbation	<ul style="list-style-type: none"> Assuré la surveillance du processus de vérification pour la nomination de membres de la haute direction. Reçu des mises à jour concernant les mesures de perfectionnement des talents. Géré avec succès les changements au sein de l'équipe de haute direction, y compris le poste de chef des placements et l'élargissement du rôle de chef mondial, Gestion des contrats en vigueur.
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	<ul style="list-style-type: none"> Examiné les commentaires provenant des rencontres d'engagement auprès des actionnaires et des conseillers en matière de procurations à l'égard des programmes de 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 et continué de surveiller les pratiques de la concurrence en matière de rémunération parmi les sociétés comparables.

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"> Examiné les rapports du consultant indépendant sur des enjeux liés à la rémunération, y compris les pratiques et les tendances en matière de rémunération. Examiné les rapports sur la surveillance des pratiques concurrentielles parmi les sociétés comparables ainsi que d'autres sociétés financières et d'autres sociétés pertinentes. Examiné le rendement et l'indépendance du consultant indépendant. Examiné les rapports sur l'alignement des programmes de rémunération sur des principes de gestion de risques judicieux et sur la tolérance en matière de risques établie. Examiné les rapports sur la rémunération pour les employés qui ont une forte incidence sur notre exposition au risque.
Superviser la gouvernance des régimes de retraite à l'intention des employés	<ul style="list-style-type: none"> Encadré les régimes de retraite à l'échelle mondiale et les programmes d'avantages sociaux à l'échelle mondiale de la société.

Le comité a eu l'occasion de se réunir 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 124 pour obtenir de plus amples renseignements sur le consultant indépendant.

Comité de gestion des risques

Composition en date du 31 décembre 2024* :

Jim Prieur –président
Nicole Arnaboldi
Sue Dabarno
Don Kanak
Anna Manning
Leagh 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 six fois en 2024 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.

* John Montalbano s'est joint au comité le 28 février 2025.

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"> 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 et les perspectives en matière de risques, les essais de contrainte et les risques émergents ainsi que sur les politiques, procédures et contrôles en place pour gérer les principaux risques. Examiné les rapports de l'auditeur interne en chef concernant le caractère adéquat et l'efficacité des procédures et contrôles en place pour gérer les principaux risques. Examiné les rapports sur les cibles et les ratios de capitaux. Examiné les rapports sur les risques géopolitiques et les stratégies de gestion des risques. 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, les enjeux liés à l'intelligence artificielle (IA), 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. Examiné les risques évolutifs liés à la durabilité, y compris les risques liés au climat et à l'IA, dont l'IA générative, au moyen de la communication des risques trimestrielle et du rapport sur les risques évolutifs de la société. Fait le suivi des mises à jour des secteurs commerciaux sur des risques clés et les stratégies de gestion des risques. Examiné les résultats des exercices de gestion des crises pour assurer un état de préparation adéquat.

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"> 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.
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"> 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.
Aligner nos programmes de rémunération sur des principes de gestion des risques judiciaires et notre tolérance en matière de risques établie	<ul style="list-style-type: none"> Examiné les rapports sur l'alignement des programmes de rémunération sur des principes de gouvernance judiciaires et sur la tolérance en matière de risques établie.
Superviser la fonction de gestion des risques	<ul style="list-style-type: none"> Examiné et approuvé le mandat du chef de la gestion des risques et celui de la fonction de gestion des risques et examiné l'évaluation du rendement et évalué l'efficacité des deux mandats. Examiné et approuvé le budget, la structure, les compétences et les ressources de la fonction de gestion des risques.
Superviser notre conformité aux politiques en matière de gestion des risques	<ul style="list-style-type: none"> Examiné et approuvé les changements apportés au cadre de la politique de gestion des risques et aux politiques d'entreprise connexes.

Le comité a eu l'occasion de se réunir 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 interne 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 42 présente les honoraires versés aux administrateurs pour les services qu'ils ont fournis à Manuvie et à Assurance vie Manufacturiers en 2024. 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 et, s'il est élu, M. Witherington ne reçoivent pas de rémunération à titre de membre du conseil parce que le président et de chef de la direction est rémunéré pour ce rôle.

Le comité de gouvernance et des candidatures examine régulièrement, avec l'aide d'un consultant indépendant, la rémunération des administrateurs, et il continuera d'examiner cette rémunération afin de s'assurer qu'elle continue d'atteindre les trois objectifs ci-dessus. Le dernier examen a eu lieu en 2022.

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 du président et chef de la direction, 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. Le président et chef de la direction est assujéti à des lignes directrices en matière d'actionariat distinctes, sur lesquelles vous pouvez obtenir davantage de renseignements à la page 128.

Se reporter aux pages 21 à 33 pour des renseignements concernant l'actionariat de chaque candidat à un poste d'administrateur. Les administrateurs doivent recevoir une tranche de 127 500 \$ US (environ 55 %) de leur rémunération forfaitaire à titre de membre du conseil sous forme de capitaux propres et respecter l'exigence en matière d'actionariat dans un délai de six ans après le début de leur mandat au conseil. Tous les administrateurs respectent les lignes directrices en matière d'actionariat à l'intention des administrateurs ou sont en voie de les respecter dans un délai de six ans après le début de leur mandat au conseil.

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.
- Les administrateurs doivent recevoir une tranche minimale de 127 500 \$ US (environ 55 %) de leur rémunération forfaitaire à titre de membre du conseil sous forme de capitaux propres, même s'ils respectent l'exigence en matière d'actionariat qui s'applique à eux.
- 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.

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'actionnariat à l'intention des administrateurs externes. Se reporter à la page 105 pour obtenir 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 2024. 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 2024.

(au 31 décembre 2024)	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	53 727	44,16 \$	2 372 584 \$
Guy Bainbridge	38 205	44,16 \$	1 687 133 \$
Susan Dabarno	49 219	44,16 \$	2 173 511 \$
Julie Dickson	70 221	44,16 \$	3 100 959 \$
Michael Durland	6 750	44,16 \$	298 080 \$
Tsun-yan Hsieh	197 247	44,16 \$	8 710 428 \$
Donald Kanak	6 750	44,16 \$	298 080 \$
Vanessa Kanu	16 913	44,16 \$	746 878 \$
Donald Lindsay	158 291	44,16 \$	6 990 131 \$
Anna Manning	3 060	44,16 \$	135 130 \$
James Prieur	189 966	44,16 \$	8 388 899 \$
Andrea Rosen	196 427	44,16 \$	8 674 216 \$
May Tan	18 694	44,16 \$	825 527 \$
Leagh Turner	25 305	44,16 \$	1 117 469 \$
John Wong	2 840	44,16 \$	125 414 \$

Rémunération des administrateurs

HONORAIRES DES ADMINISTRATEURS

(\$ US)

Rémunération forfaitaire annuelle	
Membre du conseil	230 000 \$
Président du conseil	425 000 \$
Vice-président du conseil ¹ (versée en plus de la rémunération forfaitaire annuelle de membre du conseil et de toute autre rémunération forfaitaire applicable)	50 000 \$
Observateur au conseil d'une filiale (demandé à l'occasion, peut recevoir une rémunération forfaitaire et/ou un jeton de présence supplémentaires au gré du conseil)	Variable
Rémunération forfaitaire annuelle de président de comité	40 000 \$

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

RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS EN 2024

Le tableau ci-dessous indique la rémunération versée aux administrateurs indépendants en 2024 pour les services qu'ils ont fournis à Manuvie, à Assurance vie Manufacturers et à toute filiale de Manuvie. Les sommes sont versées en dollars américains et ont été converties 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 = 1,3587 \$ le 29 mars 2024
- 1,00 \$ US = 1,3687 \$ le 28 juin 2024
- 1,00 \$ US = 1,3475 \$ le 30 septembre 2024
- 1,00 \$ US = 1,4401 \$ le 31 décembre 2024.

	Rémunération annuelle		Autre rémunération	Rémunération totale	Répartition de la rémunération annuelle	
	Rémunération annuelle forfaitaire	Rémunération forfaitaire des présidents de comités			Rémunération gagnée en espèces	Attributions fondées sur des actions
Nicole Arnaboldi	317 113 \$	55 150 \$	–	372 263 \$	196 472 \$	175 791 \$
Guy Bainbridge	317 113 \$	55 150 \$	–	372 263 \$	196 472 \$	175 791 \$
Susan Dabarno	317 113 \$	0 \$	–	317 113 \$	141 322 \$	175 791 \$
Julie Dickson	317 113 \$	0 \$	–	317 113 \$	0 \$	317 113 \$
Michael Durland	261 669 \$	0 \$	–	261 669 \$	0 \$	261 669 \$
Tsun-yan Hsieh	111 975 \$	0 \$	5 000 \$ ¹	116 975 \$	5 000 \$	111 975 \$
Don Kanak	261 669 \$	0 \$	–	261 669 \$	0 \$	261 669 \$
Vanessa Kanu	289 511 \$	0 \$	5 000 \$ ²	294 511 \$	134 021 \$	160 490 \$
Donald Lindsay	585 969 \$	0 \$	–	585 969 \$	0 \$	585 969 \$
Anna Manning	129 461 \$	0 \$	–	129 461 \$	0 \$	129 461 \$
James Prieur	317 113 \$	55 150 \$	–	372 263 \$	0 \$	372 263 \$
Andrea Rosen	111 975 \$	0 \$	5 000 \$ ³	116 975 \$	54 902 \$	62 073 \$
May Tan	317 113 \$	32 438 \$	–	349 550 \$	173 760 \$	175 791 \$
Leagh Turner	317 113 \$	0 \$	–	317 113 \$	141 322 \$	175 791 \$
John Wong	205 984 \$	0 \$	–	205 984 \$	91 797 \$	114 187 \$
				TOTAL	4 390 888 \$	

1 M. Hsieh a pris sa retraite le 9 mai 2024, et un don de 5 000 \$ a été fait en son nom à la Fondation canadienne du rein.

2 M^{me} Kanu a démissionné le 1^{er} décembre 2024, et un don de 5 000 \$ a été fait en son nom à l'organisation Médecins sans frontières.

3 M^{me} Rosen a pris sa retraite le 9 mai 2024, et un don de 5 000 \$ a été fait en son nom à la fondation du Centre de toxicomanie et de santé mentale.

La rémunération totale destinée aux administrateurs est plafonnée à 4 millions de dollars américains (5 479 200 \$) : 2 millions de dollars américains (2 739 600 \$) 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 2024 de 1,00 \$ US = 1,3698 \$. La rémunération totale versée en 2024 a été inférieure au plafond.

Rémunération proportionnelle

La rémunération indiquée dans le tableau de la rémunération des administrateurs de 2024 est calculée proportionnellement pour les administrateurs suivants :

- Michael Durland et Don Kanak se sont joints au conseil le 5 mars 2024.
- Tsun-yan Hsieh et Andrea Rosen ont pris leur retraite et ont quitté le conseil le 9 mai 2024.
- Vanessa Kanu a remis sa démission et a quitté le conseil le 1^{er} décembre 2024.
- Anna Manning s'est jointe au conseil le 7 août 2024.
- May Tan a été nommée présidente du comité de gouvernance et des candidatures le 1^{er} juin 2024.
- John Wong s'est joint au conseil le 9 mai 2024.

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

Message de la présidente	46	Rémunération sous forme de titres de capitaux propres	101
Analyse de la rémunération	49	Prestations de retraite	106
Sommaire de la rémunération des membres de la haute direction	49	Cessation des fonctions et changement de contrôle	114
Notre approche en matière de rémunération des membres de la haute direction	55	Information supplémentaire	120
Composantes de la rémunération des membres de la haute direction	61	Surveillance de la rémunération	124
Rémunération des membres de la haute direction visés	81	Comment le conseil supervise la rémunération des membres de la haute direction	124
Rendement des actions	97	Gestion des risques en matière de rémunération	126
Détail de la rémunération des membres de la haute direction	99	Le processus décisionnel	130
Tableau sommaire de la rémunération	99	Rémunération des employés qui ont une incidence considérable sur le risque	132

Message de la présidente



Nicole S. Arnaboldi

Présidente du comité de rémunération et de dotation en personnel cadre

En 2024, nous avons atteint un rendement total pour les actionnaires de 57 %, nous situant dans le quartile supérieur de la Bourse de Toronto et marquant deux années consécutives de rendement de premier plan par rapport à nos groupes de comparaison en matière de rémunération et de rendement. Ce résultat est le résultat à la fois de notre rendement financier et des progrès continus réalisés à l'égard de chacune de nos cinq priorités stratégiques clés.

Ces résultats, décrits plus en détail dans le présent document, sont le fruit du leadership de notre président et chef de la direction, Roy Gori, de notre équipe de haute direction, et de l'équipe et de la culture gagnantes qu'ils ont bâties.

Relever la barre – et se fixer une nouvelle cible

Notre croissance en 2024 a été très forte, avec une augmentation par rapport à l'exercice précédent du résultat tiré des activités de base par action (RPA tiré des activités de base) de 11 %¹, soit une augmentation de 14 %¹ en excluant l'incidence de l'impôt minimum mondial (IMM). Nous avons enregistré des résultats record pour les principaux indicateurs de croissance de nos activités d'assurance, avec notamment des augmentations par rapport à l'exercice précédent de 30 % des souscriptions d'équivalents primes annualisées² (EPA), de la marge sur services contractuels (MSC)¹ au titre des affaires nouvelles et de la valeur des affaires nouvelles². Dans nos activités en Asie et nos activités de Gestion de patrimoine et d'actifs, Monde (GPA Monde), soit deux de nos secteurs au potentiel le plus élevé, nous avons enregistré une croissance de 27 %¹ et 30 % du résultat tiré des activités de base, respectivement.

Nous avons également réalisé des progrès significatifs dans notre ambition de devenir l'entreprise orientée vers le client la plus axée sur le numérique de notre secteur. Nos investissements dans les capacités numériques, telles que l'IA générative (IAG), ont contribué à un record de 27 pour le taux net de recommandation relationnel (rNPS), soit une augmentation de 4 points par rapport à l'exercice précédent. En tirant parti de ces investissements numériques, de notre envergure mondiale et de notre gestion rigoureuse des dépenses, nous avons obtenu un ratio d'efficacité sur le plan des charges de 44,8 %¹, atteignant ainsi notre cible à moyen terme en 2024.

Pour l'avenir, nous nous engageons à développer notre technologie accessible au public. Notre nouvelle application mobile de santé lancée au Canada et divers nouveaux outils numériques aux États-Unis et en Asie sont conçus pour favoriser l'adoption du numérique, faciliter la prise de décisions et améliorer la vie de nos clients.

Après avoir conclu en février la plus importante opération de réassurance en matière de soins de longue durée (SLD) de l'histoire avec Global Atlantic, nous avons poursuivi sur notre lancée en réalisant deux autres opérations³. En avril, nous avons conclu la plus importante opération de réassurance de produits d'assurance vie universelle dans le secteur de l'assurance au Canada. Et en novembre, nous avons annoncé une autre entente de réassurance couvrant 5,4 milliards de dollars de provisions, dont 2,4 milliards de dollars de provisions de contrats d'assurance de soins de longue durée. Ces opérations constituent une étape importante dans la refonte de notre portefeuille visant à réduire les risques et à augmenter les rendements, permettant de dégager 2,0 milliards de dollars de capitaux en 2024, ce qui nous a donné la possibilité de racheter des actions.

Note spéciale au sujet des opérations de réassurance

En 2024, nous avons réalisé deux opérations de réassurance qui nous ont permis de progresser vers notre objectif stratégique d'optimisation de notre portefeuille d'activités tout en améliorant la valeur à long terme pour les actionnaires. Bien que ces opérations aient été dans l'intérêt de la société et des actionnaires, elles ont réduit le résultat net attribué aux actionnaires de 0,9 milliard de dollars, en lien surtout avec la vente de titres de créance. Cette vente de titres de créances a été contrebalancée au poste des autres éléments du résultat global et a eu une incidence neutre sur la valeur comptable. Lors de l'évaluation de notre résultat net sur plusieurs exercices, l'incidence de ces opérations sur nos résultats de 2024 doit être prise en compte.

¹ L'augmentation en pourcentage du RPA tiré des activités de base, du RPA tiré des activités de base compte non tenu de l'incidence de l'IMM, de la marge sur services contractuels au titre des affaires nouvelles et du résultat tiré des activités de base sont présentés selon un taux de change constant et ces mesures sont des ratios non conformes aux PCGR. Le ratio d'efficacité sur le plan des charges et le RCP tiré des activités de base sont des ratios non conformes aux PCGR. Se reporter à la rubrique « Mesures financières non conformes aux PCGR et autres mesures financières » à la page 121 pour plus de renseignements.

² Le taux de croissance des souscriptions d'EPA et la valeur des affaires nouvelles sont d'autres mesures déterminées et sont présentés selon un taux de change constant. Se reporter à la rubrique « Mesures financières non conformes aux PCGR et autres mesures financières » à la page 121 pour de plus amples renseignements.

³ Pour de plus amples renseignements sur ces opérations, se reporter au rapport de gestion 2024 pour l'exercice clos le 31 décembre 2024 (le « rapport de gestion de 2024 »)

Depuis 2020, notre équipe et notre culture gagnantes nous ont toujours permis de nous démarquer, en obtenant chaque année des résultats d'engagement des employés dans le quartile supérieur selon l'analyse comparative Gallup pour les sociétés des secteurs financier et de l'assurance. Et nous sommes fiers que nos efforts aient été reconnus à l'échelle mondiale par des récompenses externes, notamment notre inclusion dans la liste des meilleurs employeurs au monde de Forbes pour la cinquième année consécutive.

Notre concentration disciplinée sur l'exécution et le dynamisme que nous avons atteint nous ont positionnés en vue d'une croissance future et nous ont permis de relever nos ambitions. À notre Journée des investisseurs tenue en 2024, nous avons annoncé que nous relevions la barre en adoptant de nouvelles cibles financières¹. En plus de réaffirmer nos objectifs à moyen terme, tels qu'une croissance du RPA tiré des activités de base de 10 % à 12 %¹, nous avons relevé notre objectif de RCP tiré des activités de base¹ pour le porter à plus de 18 % d'ici 2027, présenté une nouvelle cible au titre des remises cumulatives de plus de 22 milliards de dollars entre 2024 et 2027, et amélioré encore davantage notre ratio d'efficacité sur le plan des charges pour l'établir à moins de 45 % à moyen terme.

L'engagement des actionnaires et notre programme de rémunération de 2025

L'engagement des actionnaires est une pierre angulaire de notre stratégie de gouvernance. Nous nous engageons à maintenir un dialogue continu et transparent avec nos actionnaires, afin de garantir que notre programme de rémunération des membres de la haute direction soit étroitement aligné sur leurs attentes et nos objectifs stratégiques.

Comme il est décrit dans la circulaire de sollicitation de procurations de l'année dernière, nous avons apporté plusieurs améliorations au programme de rémunération des membres de la haute direction de Manuvie en 2024, qui ont été éclairées par les précieux commentaires des actionnaires, notamment :

- Nous avons fixé une fourchette de 0 à 1,2 pour le montant par lequel un résultat lié au rendement individuel peut avoir une incidence sur la prime d'encouragement annuelle d'un membre de la haute direction (le comité peut approuver les résultats qui se trouvent à l'extérieur de cette fourchette, mais uniquement dans des circonstances particulières, comme un rendement exceptionnel ou des événements uniques qui augmentent considérablement la valeur pour les actionnaires).
- Nous avons repris le recours aux cibles de rendement sur trois ans à partir des unités d'actions fondées sur le rendement (UAR) attribuées en 2024.
- Nous avons commencé à utiliser l'interpolation linéaire afin de calculer le multiplicateur du rendement total pour les actionnaires (RTA) relatif pour nos attributions d'UAR lorsque notre RTA tombe dans le deuxième ou le troisième quartile du RTA de nos sociétés de comparaison en matière de rendement.
- Nous avons plafonné à 100 % le multiplicateur du RTA relatif pour nos attributions d'UAR si notre RTA absolu est négatif sur la période de rendement de trois ans, même si le rendement de notre RTA est supérieur à la médiane de nos sociétés comparables en matière de rendement.

En plus de ces changements, il n'est plus tenu compte des UAR non acquises aux termes de nos lignes directrices en matière d'actionariat à l'intention des membres de la haute direction, et nous établissons maintenant les exigences en matière d'actionariat au moyen du prix par action en vigueur (auparavant, nous utilisons le prix d'attribution ou le cours en vigueur, selon le plus élevé des deux) pour évaluer la conformité aux lignes directrices. En outre, nous continuons à verser 10 pour cent de nos primes d'encouragement et primes d'encouragement fondées sur des titres de capitaux propres annuelles, compte non tenu de l'impôt, sous forme d'actions ordinaires de Manuvie.

¹ Se reporter à la rubrique « Mise en garde relative aux énoncés prospectifs » à la page 161.

Nous sommes heureux que ces améliorations aient été bien accueillies par nos actionnaires, comme en témoigne le soutien de 92,53 % lors du vote consultatif annuel des actionnaires sur la rémunération des membres de la haute direction de 2024. Ce fort soutien souligne la confiance de nos actionnaires dans notre cadre de rémunération et son alignement sur notre approche de rémunération au mérite.

En 2024, le conseil a organisé des séances de sensibilisation avec des actionnaires institutionnels représentant environ 27 % de nos actions institutionnelles en circulation, et a rencontré les sociétés d'experts-conseils en procurations Glass Lewis et Institutional Shareholder Services (ISS) afin de discuter de certains aspects de notre programme de rémunération des membres de la haute direction, pour s'assurer que nous intégrons un large éventail de perspectives dans notre processus décisionnel.

2024 représente la deuxième année où Manuvie fait des communications en vertu des normes IFRS 17 et IFRS 9, soit le plus important changement dans les exigences comptables applicables au secteur de l'assurance depuis des décennies. Comme nous l'avons expliqué dans la circulaire de sollicitation de procurations de l'année dernière, ces nouvelles normes comptables ne modifient en rien les fondements économiques de notre entreprise. Pour cette raison, nous souhaitons rappeler aux actionnaires que les résultats présentés avant 2023 selon les normes comptables antérieures ne sont pas directement comparables à nos résultats de 2023 et 2024 selon les normes IFRS 17 et IFRS 9. Pour plus d'informations sur notre transition vers les nouvelles normes comptables, se reporter à la page 120.

Compte tenu de ce soutien et des commentaires positifs des investisseurs, nous n'apporterons aucune modification à notre programme de rémunération des membres de la haute direction en 2025. Nous estimons que notre programme est en adéquation avec notre objectif de croissance durable à long terme et de création de valeur considérable pour nos actionnaires et nos clients.

Le prochain chapitre de Manuvie

En novembre, Roy Gori a annoncé son intention de prendre sa retraite en tant que président et chef de la direction en mai 2025, et d'exercer les fonctions de conseiller jusqu'à la fin du mois d'août.

Roy a été nommé président et chef de la direction en 2017 et, depuis lors, il a transformé Manuvie en un chef de file numérique axé sur le client dans notre secteur, offrant aux actionnaires des rendements se classant dans le quartile supérieur tout en créant une équipe et une culture qui sont devenues un avantage concurrentiel par rapport à nos pairs du secteur. Son leadership a permis une refonte du portefeuille de Manuvie afin de réduire les risques et d'augmenter les rendements, comme en témoignent nos résultats opérationnels de 2024. Ces transformations importantes nous ont donné un élan important alors que nous entrons dans le prochain chapitre pour Manuvie. Au nom du conseil, je tiens à remercier Roy pour son énergie, sa passion et son leadership exceptionnels et je lui souhaite le meilleur pour sa retraite imminente.

Le conseil a choisi à l'unanimité Phil Witherington comme prochain président et chef de la direction. Ayant occupé le poste de président et chef de la direction de notre secteur Asie, et auparavant celui de chef mondial des finances entre 2018 et mi-2023, il est bien placé pour poursuivre sur la lancée des huit dernières années. Il apporte une connaissance et une compréhension approfondies de notre entreprise et de notre secteur, ainsi qu'une expérience à la fois des marchés développés et des marchés émergents.

Merci

Au nom du comité, je voudrais remercier nos actionnaires pour leur mobilisation continue à l'égard de nos programmes de rémunération des membres de la haute direction ainsi qu'à l'égard de tous les aspects de notre orientation commerciale et stratégique. Nous sommes impatients de renouveler notre solide rendement en 2025 et pour les années qui suivent.

La présidente du comité de rémunération et de dotation en personnel cadre,



Nicole S. Arnaboldi

Analyse de la rémunération

Sommaire de la rémunération des membres de la haute direction

L'analyse de la rémunération décrit en détail notre approche en matière de rémunération des membres de la haute direction, les décisions en matière de rémunération que le conseil a prises pour 2024 et les facteurs pris en considération pour prendre ces décisions. Elle est axée sur la rémunération de nos membres de la haute direction visés pour 2024 :

Roy Gori	Président et chef de la direction
Colin Simpson	Chef des finances
Phil Witherington	Président et chef de la direction, Manulife Asia
Paul Lorentz	Président et chef de la direction, Gestion de patrimoine et d'actifs, Monde (GPA Monde)
Marc Costantini	Chef mondial, Stratégie et gestion des contrats en vigueur

FAITS SAILLANTS DU RENDEMENT POUR 2024

En 2024, nous avons tiré parti de la dynamique de 2023 pour réaliser à nouveau de solides résultats d'exploitation et financiers dans l'ensemble de l'entreprise. Nous avons réalisé deux opérations de réassurance historiques, généré des rendements pour les actionnaires dans le quartile supérieur par rapport à nos groupes de comparaison en matière de rémunération et de rendement, relevé la barre avec de nouveaux objectifs financiers ambitieux et continué à améliorer la vie de nos plus de 36 millions de clients dans le monde.

Manuvie a réalisé un résultat tiré des activités de base par action de 3,87 \$¹, en hausse de 11 %, ou de 14 % en excluant l'incidence de l'impôt minimum mondial (IMM). Malgré une répercussion négative de 0,9 milliard de dollars attribuée aux deux opérations de réassurance en 2024 (en lien surtout avec la vente de titres de créance, avec une variation compensatoire dans Autres éléments du résultat global, sans incidence sur la valeur comptable), le résultat net attribué aux actionnaires a été de 5,4 milliards de dollars, une augmentation de 0,3 milliard de dollars par rapport à l'exercice précédent. Nous avons enregistré des résultats record au titre des affaires nouvelles dans les secteurs d'assurance pour l'exercice, avec des augmentations de plus de 30 % par rapport à l'exercice précédent pour les souscriptions d'EPA², la MSC au titre des affaires nouvelles³ et la valeur des affaires nouvelles². Nous avons accéléré la dynamique de nos principaux moteurs de croissance, avec le résultat tiré des activités de base des secteurs Asie et Gestion de patrimoine et d'actifs, Monde (GPA Monde) en hausse de 27 %³ et de 30 %³, respectivement, par rapport à l'année précédente. Nous avons également enregistré une nouvelle année d'apports nets positifs dans nos activités mondiales de Gestion de patrimoine et d'actifs, et avons maintenant généré des entrées de fonds nettes positives au cours de 14 des 15 dernières années civiles.

Ces résultats ont contribué à la hausse du cours de notre action en 2024, qui a largement dépassé le marché⁴ et a surclassé le rendement de presque toutes les sociétés de nos groupes de comparaison en matière de rendement et en matière de rémunération. Nous avons également clôturé l'année 2024 avec

¹ Le RPA tiré des activités de base et le RPA tiré des activités de base compte non tenu de l'incidence de l'IMM sont des ratios non conformes aux PCGR. Se reporter aux « Mesures financières non conformes aux PCGR et autres mesures financières » à la page 121 pour de plus amples renseignements.

² Le taux de croissance des souscriptions d'EPA et la valeur des affaires nouvelles sont d'autres mesures déterminées et sont présentés selon un taux de change constant. Se reporter à la rubrique « Mesures financières non conformes aux PCGR et autres mesures financières » à la page 121 pour de plus amples renseignements.

³ Les taux de croissance et de recul du résultat tiré des activités de base sont présentés selon un taux de change constant et sont des ratios non conformes aux PCGR.

⁴ Le terme « marché » désigne l'Indice composé S&P/TSX. Se reporter à la rubrique « Rendement des actions » à la page 97 pour de plus amples renseignements.

un rendement total pour les actionnaires (RTA) dans le quartile supérieur sur les périodes de 2, 3 et 5 ans, à respectivement 102 %, 114 % et 117 %, ce qui reflète la force de notre stratégie, notre exécution disciplinée et la composition attrayante de nos activités.

Après avoir conclu en février 2024 l'opération de réassurance la plus importante de l'histoire en matière de soins de longue durée (SLD) avec Global Atlantic, nous avons franchi d'autres étapes importantes avec la réalisation de deux autres opérations de réassurance. En avril 2024, nous avons conclu la plus importante opération de réassurance de produits d'assurance vie universelle au Canada, et en novembre 2024, nous avons annoncé une autre entente de réassurance couvrant 5,4 milliards de dollars de provisions, dont 2,4 milliards de dollars de provisions de contrats d'assurance de SLD. Depuis 2018, nous avons dégagé une somme prévue de 12,0 milliards de dollars^{1,2} de capitaux grâce à nos initiatives d'optimisation du portefeuille, dont une somme prévue de 2,8 milliards de dollars provenant des opérations de réassurance conclues ou annoncées en 2024.

Nous avons également réalisé des progrès significatifs vers notre ambition de devenir l'entreprise orientée vers le client la plus axée sur le numérique de notre secteur, avec notamment un taux net de recommandation relationnel (rNPS) record de 27 en 2024, en hausse de 4 points par rapport à l'année dernière. Nos initiatives numériques ont généré plus de 600 millions de dollars de bénéfices³ en 2024, soit plus de trois fois le niveau atteint en 2023. L'IA générative (IAG) continue également de transformer notre activité. Avec 27 cas d'utilisation en production à la fin de 2024, l'IAG permet à nos clients d'obtenir de meilleurs résultats, de créer de nouvelles occasions commerciales et de gagner en efficacité. Nous restons déterminés à suivre le rythme de cette technologie transformatrice afin de conserver notre position de leader du secteur grâce au déploiement responsable de solutions au sein de notre cadre fondé sur le risque. Notre envergure mondiale et notre discipline en matière de dépenses nous ont permis d'atteindre un ratio d'efficacité sur le plan des charges de 44,8 %, ce qui correspond déjà à notre objectif à moyen terme annoncé à la Journée des investisseurs, et représente une amélioration de 0,7 point de pourcentage par rapport à 2023.

Rien de ce que nous avons accompli n'aurait été possible sans notre équipe et notre culture gagnantes. Ensemble, elles continuent de constituer notre avantage concurrentiel à long terme. Pour la cinquième année consécutive, nous avons maintenu des résultats de mobilisation des employés dans le quartile supérieur selon l'analyse comparative Gallup pour les sociétés des secteurs financier et d'assurance. L'accent que nous mettons sur le talent et la culture nous a également valu le prix Gallup Exceptional Workplace Award et une reconnaissance de la part de Forbes à titre d'un des meilleurs employeurs au monde, ainsi que de nombreux autres prix dans l'ensemble de nos marchés.

INCIDENCE DU RENDEMENT DES ACTIVITÉS SUR LA RÉMUNÉRATION POUR 2024

Le programme de rémunération de la haute direction de Manuvie est conçu de manière à récompenser nos membres de la haute direction visés pour leur rôle de front dans la croissance durable à long terme de notre entreprise, pour la création de valeur pour nos actionnaires et nos clients et pour la réalisation réussie de notre ambition d'être la société mondiale orientée vers le client la plus axée sur le numérique de notre secteur.

Afin d'aligner les intérêts de nos membres de la haute direction sur ceux de nos actionnaires, la rémunération directe totale de nos membres de la haute direction visés est structurée de sorte qu'il y ait une part importante de leur rémunération qui soit à risque, les résultats étant dépendants du rendement de notre entreprise et du rendement que nous procurons à nos actionnaires.

¹ Se reporter à la rubrique « Mise en garde relative aux énoncés prospectifs » à la page 161.

² Pro forma. Comprend des capitaux de 9 milliards de dollars dégagés entre 2018 et 2022 aux termes de l'IFRS 4, des capitaux de 2,2 milliards de dollars dégagés grâce aux initiatives de 2023 et de 2024 aux termes de l'IFRS 17 et des capitaux estimés à 0,8 milliard de dollars qui devraient être dégagés grâce à l'opération de réassurance convenue en 2024 et devant se conclure en 2025.

³ Les bénéfices tirés de nos initiatives visant à améliorer notre position de chef de file axé sur la transformation numérique et le client comprennent la réduction des dépenses, l'intégration de la croissance, les avantages sur le plan des revenus (activités à marges élevées) et l'augmentation de la MSC au titre des affaires nouvelles (assurance).

Par suite d'une consultation exhaustive des parties prenantes en 2024 et d'un fort soutien des actionnaires à notre cadre de rémunération par le biais de notre vote consultatif annuel des actionnaires sur la rémunération des membres de la haute direction, nous n'avons apporté aucune modification à nos programmes de rémunération des membres de la haute direction pour 2025.

Pour 2024, les primes d'encouragement annuelles pour nos membres de la haute direction visés ont été financées au moyen d'un résultat lié au rendement de la société de 136 %, étant donné que le résultat tiré des activités de base par action, la valeur des affaires nouvelles, le taux net de recommandation relationnel (rNPS) et le taux de traitement de bout en bout (STP) ont dépassé nos objectifs ambitieux pour l'année. Nous avons également continué à progresser sur nos cinq priorités stratégiques qui viennent appuyer nos stratégies d'affaires et ESG. Pour plus d'informations sur la détermination de nos primes d'encouragement annuelles, veuillez consulter la page 63.

Les critères de rendement et les fourchettes de financement des primes d'encouragement annuelles ont été établis au début de chaque année et sont conformes à notre plan d'affaires approuvé par le conseil. À la fin de l'année, le conseil a exercé son pouvoir discrétionnaire pour rajuster le pointage de l'entreprise de 1 point de pourcentage à la baisse afin de compenser un effet favorable de 0,03 \$ sur le résultat tiré des activités de base par action en raison de la comptabilisation du calendrier de la mise en œuvre de l'IMM en 2024. Ce rajustement visait à garantir que les primes d'encouragement reflètent fidèlement notre rendement des activités sous-jacent.

Les attributions d'UAR pour 2022 ont été acquises à 141 %, ce qui reflète un résultat lié au rendement de 118 % (en raison d'un rendement supérieur à l'objectif pour la valeur comptable par action et le RCP tiré des activités de base) multiplié par un modificateur de 1,2x pour le RTA relatif sur trois ans, qui s'est classé dans le quartile supérieur par rapport à notre groupe de comparaison en matière de rendement. Pour plus de renseignements sur la détermination des attributions d'UAR pour 2022, veuillez consulter la page 78.

Pour en apprendre plus sur le rendement et les attributions de nos membres de la haute direction visés, se reporter à leurs profils qui commencent à la page 81.

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 aux initiatives climatiques, à la mobilisation des employés, à la promotion d'une culture inclusive et à la satisfaction des clients.
- Les objectifs de rendement individuels pour chaque membre de la haute direction visé incluent également des objectifs liés aux initiatives climatiques, à la mobilisation des employés, à la promotion d'une culture inclusive 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 (pour de plus amples renseignements sur la façon dont la rémunération de nos membres de la haute direction visés est liée à

Note spéciale au sujet des opérations de réassurance

En 2024, nous avons réalisé deux opérations de réassurance qui nous ont permis de progresser vers notre objectif stratégique d'optimisation de notre portefeuille d'activités tout en améliorant la valeur à long terme pour les actionnaires. Bien que ces opérations aient été dans l'intérêt de la société et des actionnaires, elles ont réduit le résultat net attribué aux actionnaires de 0,9 milliard de dollars, en lien surtout avec la vente de titres de créance. Cette vente de titres de créances a été contrebalancée au poste des autres éléments du résultat global et a eu une incidence neutre sur la valeur comptable. Lors de l'évaluation de notre résultat net sur plusieurs exercices, l'incidence de ces opérations sur nos résultats de 2024 doit être prise en compte.

notre stratégie relative aux facteurs ESG, se reporter aux profils des membres de la haute direction commençant à la page 81).

Pour en apprendre plus sur la stratégie relative aux facteurs ESG de Manuvie, consulter notre site Web (manuvie.com/durabilité) et notre rapport annuel sur la durabilité (le rapport de 2024 sera publié au cours du deuxième trimestre de 2025).

RÉMUNÉRATION DU CHEF DE LA DIRECTION

Sous la direction de M. Gori, Manuvie a connu une année charnière caractérisée par un rendement du RTA se classant dans le quartile supérieur par rapport à notre groupe de comparaison en matière de rémunération et de rendement en 2024. En guise de reconnaissance du rendement qu'il a obtenu en 2024, le conseil a attribué à M. Gori une prime d'encouragement annuelle de 4 243 200 \$ US, afin de tenir compte de son rendement exceptionnel, de son apport aux résultats d'exploitation de Manuvie supérieurs à la cible et des progrès réalisés par rapport à nos priorités stratégiques, et de prendre en compte aussi notre décision en 2023 de réduire l'incidence du rendement individuel sur les attributions de la prime d'encouragement annuelle (se reporter à la page 62 pour de plus amples précisions sur le processus d'établissement du rajustement pour le rendement individuel).

Pour 2025, le conseil n'a pas apporté de changements au salaire de base ni à la cible relative à la prime d'encouragement annuelle de M. Gori, et il recevra des valeurs calculées au prorata pour la période pendant laquelle il occupe le poste de président et chef de la direction en 2025, ce qui est conforme au traitement réservé aux autres employés de Manuvie admissibles à la retraite. Le conseil a accordé à M. Gori une attribution fondée sur des titres de capitaux propres en 2025 évaluée à 3 525 000 \$ US en lien avec ses services à titre de président et chef de la direction jusqu'au 8 mai 2025 et son rôle de conseiller jusqu'au 31 août 2025. Cette attribution reconnaît son engagement à maintenir la dynamique positive générée par notre fort rendement financier et nos progrès relatifs à nos cinq priorités stratégiques clés, et son rôle dans la facilitation d'une transition harmonieuse vers M. Witherington. Elle garantit également que ses actions restent alignées sur les intérêts à long terme des actionnaires de Manuvie. En outre, l'attribution tient compte du fait que M. Gori ne recevra ni salaire de base ni prime d'encouragement annuelle pendant son mandat de conseiller. Entre le 8 mai 2025 et le 31 décembre 2025, M. Gori demeurera admissible à participer au régime d'assurance collective et aura accès à un soutien administratif et à un bureau.

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

	2020	2021	2022	2023	2024
Salaire de base	1 200 000 \$	1 200 000 \$	1 200 000 \$	1 300 000 \$	1 300 000 \$
Prime d'encouragement annuelle ¹	2 822 400 \$	4 600 800 \$	2 923 200 \$	3 806 400 \$	4 243 200 \$
Primes d'encouragement fondées sur des titres de capitaux propres ¹	6 325 000 \$	6 825 000 \$	8 200 000 \$	8 500 000 \$	8 500 000 \$
Rémunération directe totale	10 347 400 \$	12 625 800 \$	12 323 200 \$	13 606 400 \$	14 043 200 \$

¹ Moment des attributions : La colonne pour 2024 comprend la prime d'encouragement annuelle attribuée pour 2024 et versée en février 2025 ainsi que les primes d'encouragement fondées sur des titres de capitaux propres attribuées en mars 2024.

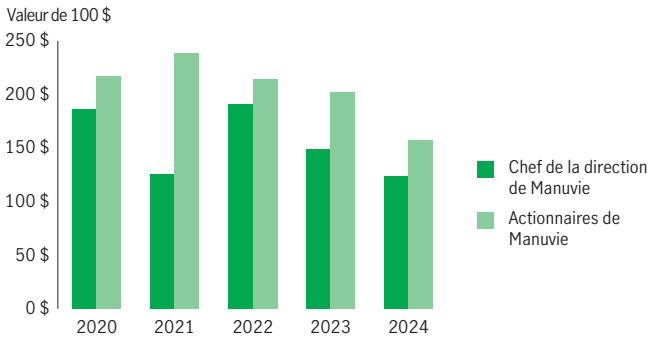
ALIGNER LA RÉMUNÉRATION DU CHEF DE LA DIRECTION SUR LA VALEUR POUR LES ACTIONNAIRES

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 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 au 31 décembre 2024, 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 2024 de chaque tranche de 100 \$ de la rémunération 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 (réalisée et réalisable) (au 31 décembre 2024)	Période	Valeur de 100 \$	
				Chef de la direction de Manuvie	Actionnaires de Manuvie
2020	13 576 368 \$	25 236 922 \$	1 ^{er} janv. 2020 au 31 déc. 2024	185,89 \$	216,83 \$
2021	15 978 085 \$	20 022 222 \$	1 ^{er} janv. 2021 au 31 déc. 2024	125,31 \$	238,80 \$
2022	15 872 059 \$	30 234 365 \$	1 ^{er} janv. 2022 au 31 déc. 2024	190,49 \$	213,98 \$
2023	18 420 959 \$	27 427 954 \$	1 ^{er} janv. 2023 au 31 déc. 2024	148,90 \$	202,13 \$
2024	19 310 621 \$	23 890 082 \$	1 ^{er} janv. 2024 au 31 déc. 2024	123,71 \$	157,50 \$

- La *rémunération directe totale* attribuée comprend le salaire de base, la prime d'encouragement annuelle et les primes d'encouragement 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'attribution et le 31 décembre 2024 ou encore réalisable le 31 décembre 2024.
- La *valeur de 100 \$ pour le chef de la direction* représente la *valeur réelle* en date du 31 décembre 2024 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* 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 comparativement au rendement de notre RTA par rapport à nos sociétés comparables et par rapport à divers indices. Se reporter à la page 86 pour de plus amples renseignements.

L'information sur les décisions liées à la rémunération de 2024 pour nos membres de la haute direction visés commence à la page 81.

TRANSITION DU CHEF DE LA DIRECTION ET RÉMUNÉRATION POUR 2025

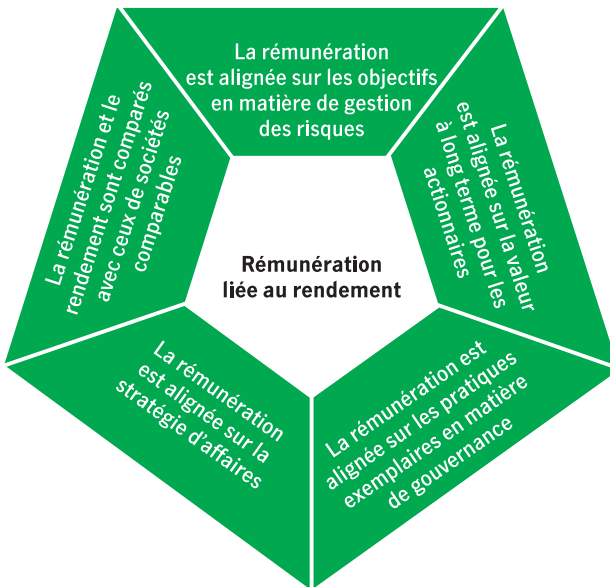
Le 9 mai 2025, Phil Witherington entrera en poste à titre de président et chef de la direction de Manuvie, succédant à Roy Gori, qui prendra sa retraite le 8 mai 2025 et agira à titre de conseiller jusqu'au 31 août 2025. Le mandat de M. Gori à titre de président et chef de la direction a été marqué par des réalisations remarquables, notamment l'obtention de résultats financiers et opérationnels supérieurs, la promotion d'une culture d'entreprise gagnante et l'augmentation considérable de la valeur pour les actionnaires. Le conseil exprime sa profonde gratitude pour son leadership exceptionnel, sa contribution au succès de l'entreprise et l'élan que lui et son équipe ont donné à Manuvie. Le conseil a approuvé l'enveloppe de rémunération de M. Witherington pour 2025. Se reporter à la page 91 pour de plus amples renseignements.

Notre approche en matière de rémunération des membres de la haute direction

Notre programme de rémunération des membres de la haute direction vise à ce que les membres de la haute direction visés se concentrent sur l'obtention d'une croissance durable à long terme et sur la création d'une valeur substantielle pour nos actionnaires et nos clients. Le programme est conçu pour recruter et maintenir en poste des hauts dirigeants de talent de grand calibre qui peuvent réaliser des objectifs ambitieux et accroître notre avantage concurrentiel.

Notre approche est centrée sur la rémunération liée au rendement et s'appuie sur cinq principes qui guident la conception de notre programme, les décisions prises en matière de rémunération et les pratiques administratives.

La rémunération des membres de la haute direction est liée à un rendement solide en matière de gestion des risques. La majeure partie de la rémunération des membres de la haute direction est variable, liée au rendement et non garantie. En pratique, il en découle que les membres de la haute direction gagnent plus lorsque le rendement est solide et moins lorsque le rendement est mixte.



Ce que nous faisons

La rémunération est alignée sur la valeur à long terme pour les actionnaires (se reporter aux pages 85, 127 à 129)

- 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 fondées sur le rendement est fondée en partie sur le RTA relatif
- Le régime prime d'encouragement annuelle 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
- 10 % de la prime annuelle et de la rémunération sous forme de titres de capitaux propres dont les droits sont acquis pour les membres de la haute direction sont versés en actions ordinaires de Manuvie achetées sur le marché libre

La rémunération est alignée sur la stratégie d'affaires (se reporter aux pages 62 et 130)

- 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 facteurs ESG et à la valeur pour les actionnaires

La rémunération et le rendement sont comparés avec ceux de sociétés comparables (se reporter aux pages 59, 60 et 76)

- La rémunération des membres de la haute direction est comparée avec celle de notre groupe de comparaison en matière de rémunération
- Notre rendement est comparé avec celui des sociétés de notre groupe de comparaison en matière de rendement

La rémunération est alignée sur les pratiques exemplaires en matière de gouvernance (se reporter à la page 124)

- 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 de la haute direction
- Nous nous le dialogue avec nos actionnaires en ce qui concerne notre programme de rémunération de la haute direction
- La mobilisation des employés et les autres mesures relatives à la constitution d'une équipe performante ont une incidence sur la rémunération

La rémunération est alignée sur les objectifs en matière de gestion des risques (se reporter à la page 126)

- La rémunération incitative pour les chefs des fonctions de contrôle est établie selon des mesures qui ne sont pas liées directement aux 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 capitaux propres de Manuvie pendant un an après avoir quitté Manuvie
- La possibilité de 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 sur les 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

Éléments de la rémunération

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

Élément	Forme	Caractéristiques principales
Salaire de base >	Somme au comptant >	<ul style="list-style-type: none"> Rémunération fixe fondée sur le rôle, les qualifications, l'expérience, le rendement et la progression de la carrière du membre de la haute direction visé ainsi que sur l'évaluation concurrentielle de rôles comparables dans des sociétés comparables. Évaluation annuelle et rajustement au besoin.
Prime d'encouragement annuelle >	Somme au comptant > (90 %) Titres de capitaux propres (10 % remis en actions ordinaires de Manuvie)	<ul style="list-style-type: none"> Rémunération variable fondée sur le rendement obtenu par rapport aux objectifs d'entreprise, y compris les mesures liées aux facteurs ESG qui sont au cœur de notre stratégie d'affaires et aux objectifs individuels établis au début de la période de rendement Objectifs de rendement individuel qui sont liés au rendement financier et au rendement opérationnel et à la contribution aux priorités stratégiques et à la stratégie en matière de facteurs ESG de Manuvie
Primes d'encouragement fondées sur des titres de capitaux propres >	Unités d'actions fondées sur le rendement (UAR) > (60 %) Unités d'actions temporairement inaccessibles (UATI) > (40 %)	<ul style="list-style-type: none"> Rémunération variable liée à la société et au rendement du cours des actions à long terme (période d'acquisition de trois ans) Renforce la fidélisation et l'alignement sur la valeur pour les actionnaires 10 % de la valeur à l'acquisition des UATI et des UAR est remis en actions ordinaires de Manuvie achetées sur le marché libre
Autre >	Retraite > Avantages sociaux et bien-être > Avantages indirects >	<ul style="list-style-type: none"> Comprend les cotisations déterminées, les régimes d'encaisse et les régimes 401(k) Varie selon le pays Protège le bien-être de nos membres de la haute direction et y investit Comprend l'assurance maladie, dentaire et santé mentale et l'assurance collective vie, invalidité et bien-être (Vitalité) Varie selon le pays Varie selon le pays

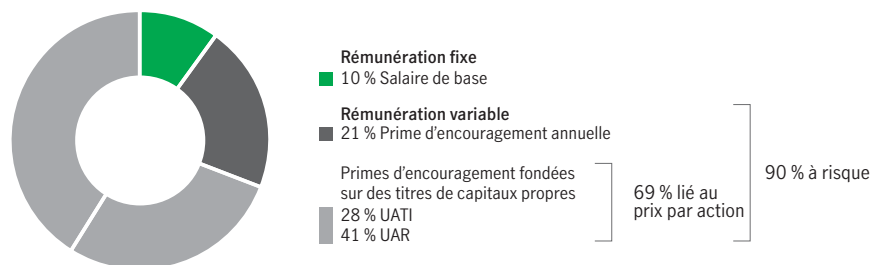
Les graphiques ci-dessous illustrent la combinaison des éléments qui composent la rémunération directe totale cible pour nos membres de la haute direction visés pour 2024.

La majeure partie de la rémunération directe totale 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 primes d'encouragement annuelles et de 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.

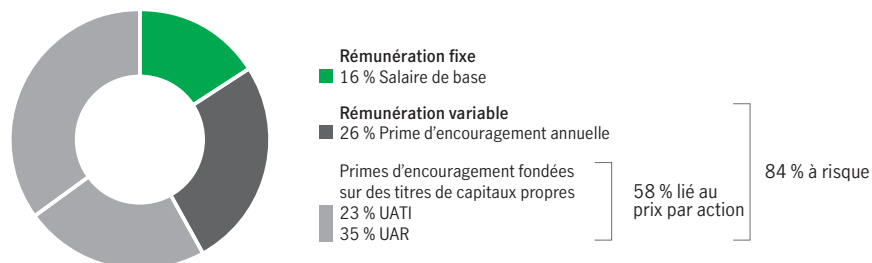
Le conseil estime que cet ensemble d'incitatifs et d'horizons temporels contribue à stimuler un rendement soutenu, à aligner les intérêts des membres de la haute direction visés sur ceux des actionnaires, à fournir des possibilités de rémunération concurrentielle et à encourager la fidélisation.

Composition de la rémunération directe totale cible pour 2024

Chef de la direction



Autres membres de la haute direction visés (moyenne)



Établissement de la rémunération cible pour les membres de la haute direction visés

Manuvie s'est dotée d'un processus de gouvernance officiel aux fins d'examiner et de fixer la rémunération cible de nos membres de la haute direction visés, y compris la comparaison de la rémunération de la haute direction avec notre groupe de comparaison en matière de rémunération chaque année. Le comité de rémunération et de dotation en personnel cadre collabore avec Korn Ferry, son consultant en rémunération indépendant, afin d'établir chaque année un groupe de comparaison en matière de rémunération appropriée. Aucun changement n'a été apporté au groupe de comparaison en matière de rémunération pour 2024.

Le comité évalue les niveaux de rémunération de sociétés du groupe de comparaison dans le cadre de son examen annuel de la rémunération des membres de la haute direction visés. Il se fonde sur le groupe de comparaison en matière de rémunération et sur les orientations de Korn Ferry pour comprendre ce que gagnent des membres de la haute direction qui occupent des postes comparables dans les sociétés qui nous livrent la concurrence la plus directe pour des dirigeants de talent, ainsi que la conception et la composition de la rémunération de notre programme de rémunération. 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 rajuster le positionnement 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.

Bien que notre siège social se trouve au Canada, Manuvie est une société mondiale. Nous exerçons des activités dans 23 marchés et environ trois quarts de notre résultat tiré des activités de base provient de l'extérieur du Canada. Nos activités sont composées de bon nombre d'entreprises reliées mais distinctes qui ont besoin de dirigeants ayant des compétences et des capacités uniques.

Nous puisons dans un bassin de talent que nous partageons avec d'autres entreprises mondiales du secteur de l'assurance vie et santé et leur livrons concurrence à cet égard, y compris des banques diversifiées canadiennes qui exercent des activités dans ces marchés. Par conséquent, notre groupe de comparaison en matière de rémunération pour nos membres de la haute direction visés comprend des sociétés de ces secteurs 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.

Groupe de comparaison en matière de rémunération pour 2024

(aucun changement par rapport à 2023)

Assurance santé et vie au niveau mondial

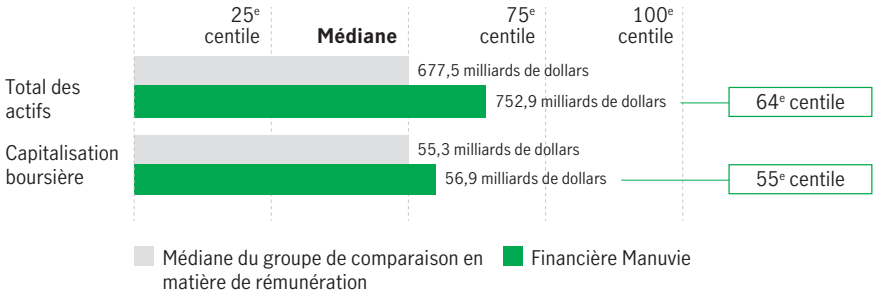
AIA Group Limited
MetLife, Inc.
Power Corporation du Canada
Principal Financial Group, Inc.
Prudential Financial, Inc.
Prudential plc
Financière Sun Life inc.

Banques canadiennes diversifiées

Banque de Montréal
La Banque de Nouvelle-Écosse
Banque Royale du Canada
Banque Toronto-Dominion

Manuvie par rapport à notre groupe de comparaison en matière de rémunération

Au 31 décembre 2024



Pour les fonctions pour lesquelles des données comparables ne sont pas accessibles au public, nous utilisons également des données des études portant sur la rémunération suivantes et des fournisseurs tiers suivants :

- L'étude intitulée *Financial Services Executive Compensation Survey* réalisée par Korn Ferry
- L'étude intitulée *Diversified Insurance Study of Executive Compensation and Insurance Executive Rewards Survey* réalisée par Willis Towers Watson
- Les études intitulées *McLagan Life Insurance* et *Asset Management Compensation Surveys* réalisées par Aon.

Composantes de la rémunération des membres de la haute direction

Salaire de base

Le conseil examine annuellement le salaire de base des membres de la haute direction visés et le rajuste périodiquement selon les besoins en évaluant l'évolution des responsabilités de leurs postes, l'expérience de la personne, leur rendement et le marché dans lequel nous sommes en concurrence pour les talents de direction ainsi qu'il est défini par notre groupe de comparaison en matière de rémunération.

Conformément à notre approche de rémunération au rendement, les membres de la haute direction visés reçoivent un faible pourcentage de leur rémunération globale sous forme de salaire de base.

	Salaire de base en 2024	Salaire de base en 2025	Fluctuation
Roy Gori (\$ US)	1 300 000 \$	1 300 000 \$ ¹	s.o. ¹
Colin Simpson	800 000 \$	850 000 \$	50 000 \$
Phil Witherington (\$ US) ²	775 000 \$	1 200 000 \$ ²	s.o. ²
Paul Lorentz	870 000 \$	900 000 \$	30 000 \$
Marc Costantini (\$ US)	740 000 \$	800 000 \$	60 000 \$

1 Roy Gori recevra un salaire calculé au prorata en contrepartie de ses services jusqu'à la date de sa retraite, soit le 8 mai 2025.

2 M. Witherington sera nommé au poste de président et chef de la direction le 9 mai 2025, et sa rémunération sera établie en dollars américains. Son salaire pour 2024 est présenté dans le tableau ci-dessus en dollars américains pour en faciliter la comparaison. Son salaire pour 2025 présenté dans le tableau ci-dessus correspond au montant calculé au prorata pour la période en 2025 pendant laquelle il a occupé le poste de président et chef de la direction, Manulife Asia, et celui de président et chef de la direction, Manuvie. Pour de plus amples renseignements au sujet de la rémunération de M. Witherington dans son nouveau poste de président et chef de la direction de Manuvie à compter du 9 mai 2025, se reporter à la page 91.

Modifications au salaire de base

En date du 1^{er} mars 2025, le conseil a approuvé des modifications au salaire de base de M. Simpson, de M. Lorentz et de M. Costantini. Pour M. Simpson et M. Lorentz, ces modifications ont été apportées pour répondre à la compétitivité du marché par rapport aux entreprises de notre groupe de comparaison en matière de rémunération et en fonction du rendement individuel. Pour M. Costantini, cette modification tient compte de la compétitivité du marché, mais aussi de son rôle élargi, sa vaste expérience et sa rémunération par rapport à ses pairs.

Prime d'encouragement annuelle

Nos primes d'encouragement annuelles récompensent les membres de la haute direction visés qui atteignent des objectifs de la société et des objectifs de rendement individuel qui appuient l'obtention des résultats d'entreprise et soutiennent notre stratégie. La prime d'encouragement annuelle d'un membre de la haute direction visé est fortement influencée par les résultats d'ensemble de l'entreprise.

Chaque membre de la haute direction visé a une prime d'encouragement annuelle cible équivalant à un pourcentage de son salaire de base. L'attribution de la prime d'encouragement annuelle réelle dépend du rendement de la société et du rendement individuel obtenu au cours de l'année. Les attributions réelles peuvent aller de zéro à au plus 2,5 fois la cible.

Les primes d'encouragement annuelles sont attribuées en février pour l'année précédente. Dix pour cent (10 %) de l'attribution avant impôts est remis sous forme d'actions ordinaires de Manuvie achetées sur le marché libre.

Le conseil a le pouvoir discrétionnaire de rajuster les primes d'encouragement annuelles 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 ces versements ou que ces versements deviennent non représentatifs ou inappropriés.

Nous fixons les primes annuelles au moyen de la formule suivante :

Salaire de base	Cible relative à la prime d'encouragement annuelle Pourcentage du salaire de base	Résultat lié au rendement de la société Fourchette : 0 à 2,0	Résultat lié au rendement individuel Fourchette habituelle : 0 à 1,2 (Le comité peut approuver des résultats qui sont à l'extérieur de cette fourchette, mais uniquement dans des circonstances particulières – comme il en est question ci-après)	Prime d'encouragement annuelle Plafond correspondant à 2,5 fois la cible 10 % remis en actions ordinaires de Manuvie
	×	×	×	=

Rendement de la société

Les primes véritables de nos membres de la haute direction visés dépendent principalement du résultat lié au rendement de la société, qui comprend des cibles de rendement financier et de rendement opérationnel et des objectifs stratégiques établis au début de la période de rendement. Le résultat lié au rendement de la société peut aller de 0 à 2,0. Le maximum est tel qu'il est extrêmement difficile à atteindre et qu'il ne peut être obtenu que lorsque les résultats sont extraordinaires.

Les mesures, pondérations et cibles de rendement pour l'établissement du résultat lié au rendement de la société sont approuvées par le conseil au début de chaque année, conformément à nos priorités stratégiques, à notre stratégie en matière de facteurs ESG et au plan d'affaires approuvé par le conseil. Les fourchettes et les cibles de rendement recommandées sont fondées, en partie, sur le rendement antérieur et les projections financières et opérationnelles ainsi que sur la meilleure estimation faite par la société pour la prochaine année. La vérification par scénarios fait en sorte que le rendement possible est aligné sur les résultats liés aux attributions et n'encourage pas la prise de risques inappropriés.

Rendement individuel

Le comité prend en compte l'apport individuel de chaque membre de la haute direction visé aux résultats d'ensemble de l'entreprise, à la réalisation de nos priorités stratégiques et de la stratégie en matière de facteurs ESG et à notre culture d'entreprise. Nous évaluons le rendement individuel pendant toute l'année en fonction de la carte de pointage de chaque membre de la haute direction visé, laquelle définit clairement des objectifs précis liés au plan d'affaires annuel du membre de la haute direction visé ainsi que son apport à Manuvie dans son ensemble, y compris son impact sur notre culture du risque et son comportement qui reflète nos valeurs.

Le résultat lié au rendement individuel se situe habituellement entre 0 et 1,2, sauf dans des circonstances particulières, comme un rendement exceptionnel ou des événements uniques qui favorisent une valeur pour les actionnaires substantielle. Pour 2024, le conseil a jugé que le rendement de M. Costantini répondait à ces critères rigoureux. Se reporter à la page 63 pour de plus amples renseignements sur la prime d'encouragement annuelle de M. Costantini.

Lien avec notre stratégie en matière de 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 aux initiatives climatiques, à la mobilisation des employés, à la favorisation d'une culture inclusive et à la satisfaction des clients.
- Les objectifs de rendement individuels pour chaque membre de la haute direction visé incluent également des objectifs liés aux initiatives climatiques, à la mobilisation des employés, à la favorisation d'une culture inclusive 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 (pour de plus amples renseignements, se reporter aux profils des membres de la haute direction visés commençant à la page 81).

Pour en apprendre plus sur la stratégie relative aux facteurs ESG de Manuvie, consulter notre site Web (manuvie.com/durabilité) et notre rapport annuel sur les facteurs ESG (le rapport de 2024 sera publié au cours du deuxième trimestre de 2025).

Primes d'encouragement annuelles de 2024

Les primes d'encouragement annuelles de 2024 tiennent compte d'un résultat lié au rendement de la société de 136 % (comme il est indiqué ci-dessous) ainsi que du résultat lié au rendement individuel respectif de chaque membre de la haute direction (en fonction de ses réalisations individuelles brièvement présentées à la page 69 et plus en détail dans les profils des membres de la haute direction à partir de la page 81).

Salaire de base	×	Cible relative à la prime d'encouragement annuelle	×	Résultat lié au rendement de la société	×	Résultat lié au rendement individuel	=	Prime d'encouragement annuelle de 2024
-----------------	---	--	---	---	---	--------------------------------------	---	--

Roy Gori (\$ US)	1 300 000 \$	X	200 %	X	136 %	X	120 %	=	4 243 200 \$
Colin Simpson	800 000 \$	X	135 %	X	136 %	X	110 %	=	1 616 000 \$
Phil Witherington (\$ US)	775 000 \$	X	150 %	X	136 %	X	120 %	=	1 897 000 \$ ¹
Paul Lorentz	870 000 \$	X	200 %	X	136 %	X	115 %	=	2 721 000 \$
Marc Costantini (\$ US)	740 000 \$	X	150 %	X	136 %	X	130 %	=	1 962 000 \$

1. La prime d'encouragement annuelle de 2024 pour M. Witherington a été approuvée par le conseil en dollars américains et convertie en dollars de Hong Kong en utilisant le dernier cours du change au comptant entre le dollar américain et le dollar de Hong Kong offert avant le paiement. M. Witherington sera nommé au poste de président et chef de la direction le 9 mai 2025, et sa rémunération sera établie en dollars américains. Pour de plus amples renseignements au sujet de la rémunération de M. Witherington dans son nouveau poste de président et chef de la direction de Manuvie à compter du 9 mai 2025, se reporter à la page 91.

Résultat lié au rendement de la société pour 2024

Le résultat lié au rendement de la société pour l'attribution de la prime d'encouragement annuelle de 2024 était de 136 % pour les membres de la haute direction visés étant donné que le résultat tiré des activités de base par action, la valeur des affaires nouvelles (VAN), le taux net de recommandation

relationnel (rNPS) et le taux de traitement de bout en bout (STP) ont dépassé nos objectifs ambitieux pour l'année. Nous avons aussi procédé à l'avancement continu de nos cinq priorités stratégiques sur lesquelles reposent nos stratégies commerciales et nos stratégies visant les facteurs ESG.

Les critères et les fourchettes de rendement sont fixés au début de l'année et sont conformes à notre plan d'affaires approuvé par le conseil. Il convient de noter que Manuvie a commencé à faire des communications en vertu des normes IFRS 17 et IFRS 9 en 2023. Les résultats présentés avant 2023 aux termes des normes comptables antérieures ne sont pas directement comparables avec les résultats obtenus en vertu des normes IFRS 17 et IFRS 9. Pour de plus amples renseignements sur notre transition vers ces nouvelles normes, se reporter à la page 120 de notre circulaire de sollicitation de procurations ou aux pages 46 à 47 de notre circulaire de sollicitation de procurations 2024.

Au moment d'établir les objectifs pour 2024, le conseil a pris en considération l'introduction de l'impôt minimum mondial (« IMM »), qui a réduit l'objectif au titre du RPA tiré des activités de base pour 2024. Compte tenu de l'incidence de l'IMM, l'objectif au titre du RPA tiré des activités de base pour 2024 correspondrait à une augmentation de 7 % comparativement à 2023.

Le conseil a exercé son pouvoir discrétionnaire pour augmenter l'objectif au titre du RPA tiré des activités de base afin de compenser un effet favorable de 0,03 \$ sur le RPA tiré des activités de base en raison de la comptabilisation du calendrier de la mise en œuvre de l'IMM en 2024, de sorte que le résultat lié au rendement de la société a été réduit d'un point de pourcentage pour atteindre 136 %. Ce rajustement visait à garantir que les primes d'encouragement reflètent fidèlement notre rendement des activités sous-jacent.

Critères et fourchettes de rendement		Résultats	Résultat d'entreprise	Résultat pondéré		
Rentabilité 40 %	Résultat tiré des activités de base par action (en dollars) ¹ 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 (25 % sous la cible)	Cible	Maximum (25 % au-dessus de la cible)	3,87 \$	128 %	51 % ²
	2,71 \$	3,61 \$	4,52 \$			
	Résultat d'entreprise	0	1,0	2,0		
Croissance 30 %	Valeur des affaires nouvelles (en millions de dollars) ¹ Mesure la croissance rentable des affaires nouvelles dans l'ensemble des secteurs d'assurance					
	Seuil (40 % sous la cible)	Cible	Maximum (40 % au-dessus de la cible)	3 077 \$	157 %	47 %
	1 504 \$	2 506 \$	3 509 \$			
	Résultat d'entreprise	0	1,0	2,0		
Client 5 %	Taux net de recommandation relationnel (rNPS) Mesure l'amélioration de la fidélisation et de la promotion					
	Seuil (10 points sous la cible)	Cible	Maximum (10 points au-dessus de la cible)	+27	112 %	6 %
	+16	+26	+36			
	Résultat d'entreprise	0	1,0	2,0		
5 %	Taux de traitement de bout en bout (STP) Mesure l'amélioration du délai de traitement pour les clients de Manuvie					
	Seuil (3 points de pourcentage sous la cible)	Cible	Maximum (3 points de pourcentage au-dessus de la cible)	89,2 %	112 %	6 %
	85,8 %	88,8 %	91,8 %			
	Résultat d'entreprise	0	1,0	2,0		
Orientation stratégique ³ 20 %	Le rendement est évalué en fonction d'un indice de mesures qui suivent le rendement par rapport à nos cinq priorités stratégiques et d'autres mesures liées à notre stratégie en matière de facteurs ESG.					
	Comprend des objectifs quantifiables pour chaque mesure, sous réserve d'un volet qualitatif. Chaque mesure a un résultat lié au rendement pouvant aller de 0 à 2,0. Les mesures ont une pondération égale.				132 %	26 %
Résultat lié au rendement de la société pour 2024						136 %

1 Le rendement est mesuré selon un taux de change constant.

2 Le conseil a exercé son pouvoir discrétionnaire pour augmenter l'objectif au titre du RPA tiré des activités de base afin de compenser un effet favorable de 0,03 \$ sur le RPA tiré des activités de base en raison de la comptabilisation du calendrier de la mise en œuvre de l'impôt minimum mondial (IMM) en 2024. Cette mesure a réduit le résultat lié au rendement de la société d'un point de pourcentage pour atteindre 136 % afin que les primes d'encouragement reflètent fidèlement notre rendement des activités sous-jacent.

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

Définition des mesures

- *Résultat tiré des activités de base par action ordinaire (RPA des activités de base)* est défini comme le résultat tiré des activités de base accessible aux porteurs d'actions ordinaires (y compris les pertes sur créance et les reprises de perte), divisé par la moyenne pondérée diluée des actions ordinaires en circulation.
- *Valeur des affaires nouvelles (VAN)* est obtenue en déterminant la valeur actualisée de la quote-part des actionnaires du résultat distribuable futur, déduction faite du coût des fonds propres, pour les affaires nouvelles souscrites au cours de la période de présentation de l'information financière.
- *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.
- *Taux de traitement de bout en bout (STP)* est défini comme des interactions avec les clients, y compris le traitement de fonds, qui sont totalement numériques, en proportion du nombre total des interactions avec les clients.
- *Orientation stratégique* comprend un indice de mesures utilisées pour suivre le rendement par rapport à nos cinq priorités stratégiques et à d'autres mesures liées à notre stratégie en matière de facteurs ESG. Des objectifs quantifiables sont établis pour chaque mesure au début de l'exercice et approuvés par le comité de rémunération et de dotation en personnel cadre. Le résultat de l'orientation stratégique est calculé comme la moyenne des résultats liés au rendement, lesquels ont une pondération égale.

Comprendre notre transition en matière de déclaration d'information financière

L'année 2024 correspond au deuxième exercice de communications de Manuvie en vertu des normes IFRS 17 et IFRS 9, soit le plus important changement dans les exigences comptables applicables au secteur de l'assurance depuis des décennies. Comme nous l'avons expliqué dans la circulaire de sollicitation de procurations de l'année dernière, ces nouvelles normes comptables ne modifient en rien les fondements économiques de notre entreprise. Pour cette raison, nous souhaitons rappeler aux actionnaires que les résultats présentés avant 2023 selon les normes comptables antérieures ne sont pas directement comparables à nos résultats de 2023 et 2024 selon les normes IFRS 17 et IFRS 9. Pour plus d'informations sur notre transition vers les nouvelles normes comptables, se reporter à la page 120.

Comprendre le résultat lié au rendement de la société

Rentabilité

- Le RPA tiré des activités de base par action a augmenté de 11 % selon un taux de change constant (ou de 14 % compte non tenu de l'incidence de l'IMM), sous l'influence principalement d'une augmentation du résultat tiré des activités de base¹, et de l'incidence des rachats d'actions ordinaires. Cette augmentation témoigne d'une hausse des produits d'honoraires nets attribuable à l'augmentation des actifs sous gestion et administration moyens dans le secteur GPA Monde, de la solide croissance de nos activités d'assurance en Asie et de l'incidence des rachats d'actions ordinaires

Croissance

- La valeur des affaires nouvelles s'est établie à 3,1 milliards de dollars en 2024, une augmentation de 32 % comparativement à 2023, avec des apports positifs de la part de tous les secteurs d'assurance. L'augmentation est principalement le résultat de volumes de vente plus élevés en Asie et au Canada

Client

- Le taux net de recommandation relationnel (rNPS) était de 27 en 2024, soit une amélioration de 4 points par rapport à 2023, de sorte que nous dominons nos sociétés comparables du secteur ou sommes à égalité avec elles dans la plus grande partie de nos secteurs d'activité. Ce résultat correspond à une amélioration de 26 points par rapport à notre taux de référence de 2017 de 1.
- Le taux de traitement de bout en bout (STP) était de 89 % en 2024, une amélioration de 4 points de pourcentage par rapport à 2023 et une amélioration de 21 points de pourcentage par rapport au taux de référence de 2018. Nous avons réalisé des progrès constants au chapitre de l'atteinte de notre objectif global en matière de STP dans divers domaines de tous les secteurs en 2024 et nous avons dépassé notre cible de 88 % un an plus tôt que prévu

Orientation stratégique

Accélérer la croissance

- Notre rendement cette année a été soutenu par nos entreprises ayant le plus grand potentiel², qui ont compté pour 70 % du résultat tiré des activités de base³, soit une augmentation par rapport à 60 % en 2023. Nous avons également affiché un rendement solide au chapitre des affaires nouvelles compte tenu d'une croissance par rapport à l'exercice précédent des souscriptions d'EPA (+30 %), de la MSC au titre des affaires nouvelles (+32 %) et de la VAN (+32 %)
- Le résultat tiré des activités de base³ du secteur Asie est en hausse de 27 % par rapport à l'an dernier et la région de l'Asie (assurance et gestion de patrimoine) compte maintenant pour 44 %³ du total du résultat tiré des activités de base de l'entreprise, soit une augmentation de 7 points de pourcentage par rapport à l'exercice précédent
- Le résultat tiré des activités de base du secteur GPA Monde a augmenté de 30 %⁴ par rapport à l'exercice précédent et a donné lieu à des apports nets positifs de 13,3 milliards de dollars⁴, avec des apports de tous les secteurs d'activité et de toutes les régions, ce qui démontre notre capacité à nous adapter à notre environnement opérationnel changeant

Chef de file numérique axé sur le client

- Nous tirons parti de l'IAG en élargissant rapidement le nombre de cas d'utilisation à l'échelle de notre organisation. À la fin de 2024, 27 cas d'utilisation avaient été mis en œuvre, et 32 autres étaient en cours de développement. Nos investissements continus dans les capacités fondamentales nous ont placés dans une position solide et nous ont permis de déployer des solutions propulsées par l'IA plus rapidement et plus facilement. Nous sommes également en mesure d'étendre rapidement les cas d'utilisation, améliorant ainsi la valeur pour nos clients et nos activités
- En Asie, nous avons renforcé les interactions entre les agents et les clients grâce au lancement d'un outil de souscription innovant propulsé par l'IAG à Singapour et au Japon et nous avons amélioré l'efficacité du processus de sélection des risques à Singapour grâce à la mise en œuvre de l'IAG, qui améliore l'exactitude des décisions en matière de sélection des risques en automatisant la numérisation et la synthèse des documents
- Nous avons rationalisé notre processus de souscription aux États-Unis pour améliorer l'expérience client et favoriser le volume de souscriptions en ayant davantage recours aux dossiers de santé électroniques et en utilisant l'IAG pour automatiser la sélection préliminaire des risques. Nous avons permis à l'équipe de distribution de saisir plus rapidement et efficacement les occasions de souscription en mettant en œuvre un outil de soutien à la souscription propulsé par l'IA, et en l'améliorant par la suite.

Efficience sur le plan des charges

- Nous avons atteint un ratio d'efficience sur le plan des charges de 44,8 % en 2024 par rapport à notre cible mise à jour de moins de 45 % et nous prévoyons obtenir d'autres efficacités à mesure que nous numérisons notre entreprise

Optimisation du portefeuille

- Depuis 2018, nous avons dégagé une somme prévue de 12 milliards de dollars^{5,6} de capitaux, dont une somme prévue de 2,8 milliards de dollars dégagés grâce à des opérations de réassurance conclues ou annoncées au cours des 12 derniers mois, et restitué 25 milliards de dollars de capitaux aux actionnaires
- Nous avons conclu l'opération historique avec Global Atlantic afin de réassurer quatre anciens blocs en vigueur ou des activités à faible rendement des capitaux propres, y compris des provisions en matière de SLD de 6 milliards de dollars, ce qui constituait l'opération de réassurance de SLD la plus importante de l'histoire
- Nous avons conclu la plus importante opération de réassurance de produits d'assurance vie universelle de l'histoire canadienne afin de réassurer des provisions de 5,8 milliards de dollars d'un bloc de produits d'assurance vie universelle au Canada à faible rendement des capitaux propres, améliorant ainsi davantage notre profil de risque et générant une valeur considérable pour les actionnaires
- Nous avons annoncé une autre entente de réassurance de 5,4 milliards de dollars, y compris 2,4 milliards de dollars en fait d'activités d'assurance SLD, que nous avons conclue en janvier 2025
- Nous avons réduit l'apport au résultat tiré des activités de base provenant des activités d'assurance SLD et aux contrats de rente variable³ à 10 % en 2024, soit une diminution de deux points de pourcentage

comparativement à 2023 (et de 24 % par rapport à 2017). La diminution de 2 points de pourcentage en 2024 tient compte de l'incidence de l'opération de réassurance avec Global Atlantic et de la solide croissance du résultat tiré des activités de base dans les secteurs Asie et GPA Monde

Équipe à haut rendement

- Nous avons obtenu un taux de mobilisation des employés du quartile supérieur pour la cinquième année consécutive⁷
- L'accent que nous mettons sur le talent, la culture et l'expérience des employés nous a également valu le prix Gallup Exceptional Workplace Award pour la deuxième année consécutive, ainsi qu'une reconnaissance sur la liste des meilleurs employeurs au monde de Forbes pour la cinquième année consécutive.

Facteurs ESG

- Nous nous sommes classés dans le décile supérieur dans l'évaluation en matière de développement durable des entreprises de Standard & Poor's.
- Nous avons été inclus dans la liste des Best 50 Corporate Citizens de Corporate Knights au Canada pour la quatrième année consécutive, et dans la liste des Global 100 de Corporate Knights pour la deuxième année de suite, en tant qu'une des sociétés les plus durables au monde et quatrième dans le secteur de l'assurance.

- 1 Se reporter à la rubrique « Rapprochement du résultat tiré des activités de base et du résultat net attribué aux actionnaires—2024 » à la page 123 pour de plus amples renseignements sur les rajustements apportés au résultat net attribuable aux actionnaires pour les besoins du calcul du résultat tiré des activités de base.
- 2 Les activités à très fort potentiel comprennent les secteurs Asie et Gestion de patrimoine et d'actifs, Monde, le sous-secteur de l'assurance collective au Canada et les produits d'assurance comportementale en Amérique du Nord.
- 3 La contribution des activités à très fort potentiel au résultat tiré des activités de base, la contribution de la région Asie au résultat tiré des activités de base, la contribution des activités d'assurance SLD et des contrats de rente variable au résultat tiré des activités de base pour 2017 et la contribution des activités d'assurance SLD et des contrats de rente variable au résultat tiré des activités de base sont des ratios non conformes aux PCGR. Se reporter à la rubrique « Mesures financières non conformes aux PCGR et autres mesures financières » à la page 121 pour plus d'information.
- 4 L'augmentation en pourcentage des résultats tirés des activités de base est présentée selon un taux de change constant et est un ratio non conforme aux PCGR. Les apports nets sont une mesure financière déterminée. Se reporter à la rubrique « Mesures financières non conformes aux PCGR et autres mesures financières » à la page 121 pour plus d'information.
- 5 Se reporter à la rubrique « Mise en garde relative aux énoncés prospectifs » à la page 161.
- 6 Pro forma. Comprend des capitaux de 9 milliards de dollars dégagés entre 2018 et 2022 aux termes de l'IFRS 4, des capitaux de 2,2 milliards de dollars dégagés grâce aux initiatives de 2023 et de 2024 aux termes de l'IFRS 17 et des capitaux estimés à 0,8 milliard de dollars qui devraient être dégagés grâce à l'opération de réassurance convenue en 2024 et devant se conclure en 2025.
- 7 Selon le sondage mondial sur la mobilisation des employés qui est réalisé chaque année par Gallup. Le classement est mesuré d'après la moyenne générale de la mobilisation comparativement à la base de données de Gallup au niveau des sociétés financières et d'assurance.

Résultats liés au rendement individuel de 2024

Pour déterminer les résultats liés au rendement individuel dans le tableau à la page 63, le comité et le conseil ont examiné une vaste gamme de facteurs, y compris l'apport individuel aux résultats globaux de l'entreprise, à la réalisation de nos priorités stratégiques et à notre culture. Les faits saillants du rendement de chaque membre de la haute direction se trouvent ci-après. Vous trouverez une analyse additionnelle de leur rendement en 2024 dans les profils des membres de la direction à partir de la page 81.

Roy Gori

- Mis en œuvre notre stratégie de stimulation du rendement total pour les actionnaires (RTA), en enregistrant un RTA de 57 % en 2024, qui se hisse dans le quartile supérieur comparativement à nos groupes de comparaison en matière de rémunération et de rendement
- Enregistré un solide rendement d'exploitation qui s'appuie sur une augmentation par rapport à l'exercice précédent du RPA tiré des activités de base de 11 % (ou de 14 %, en excluant l'incidence de l'impôt minimum mondial (IMM)). Le RPA a connu une augmentation de 8 %
- Augmenté les souscriptions d'EPA, le MSC au titre des affaires nouvelles et la valeur des affaires nouvelles (VAN) de 30 %, de 32 % et de 32 %, respectivement, comparativement à l'exercice précédent
- Accélééré la croissance de nos secteurs à très fort potentiel, mise en lumière par les secteurs Asie et GPA Monde qui ont augmenté le résultat tiré des activités de base de 27 % et de 30 %, respectivement, par rapport à l'exercice précédent
- Atténué les risques liés aux activités de Manuvie en réalisant deux opérations de réassurance en 2024 qui ont rapporté beaucoup de valeur aux actionnaires et annoncé une troisième opération en novembre 2024 qui a été menée à bien en janvier 2025
- Affiché de solides résultats dans notre programme de transformation numérique, qui a permis d'obtenir un taux net de recommandation relationnel (rNPS) record de 27, et réalisé des progrès à l'égard de notre objectif de traitement de bout en bout, soit une amélioration de 4 points de pourcentage par rapport à 2023, ce qui nous a permis de dépasser notre cible de 88 % une année à l'avance
- Stimulé une culture gagnante, mise en lumière par une mobilisation des employés dans le quartile supérieur pour une cinquième année consécutive¹

Colin Simpson

- Contribué à une hausse des mesures de la rentabilité clés en 2024 comparativement à 2023 : le RPA tiré des activités de base a augmenté de 11 %; le résultat tiré des activités de base² a augmenté pour s'établir à 7,2 milliards de dollars, comparativement à 6,7 milliards de dollars et le RCP tiré des activités de base s'est amélioré en passant de 15,9 % à 16,4 %². De plus, le RPA a augmenté de 8 %, le résultat net attribué aux actionnaires a atteint 5,4 milliards de dollars par rapport à 5,1 milliards de dollars, et le RCP a progressé de 11,9 % à 12,0 %
 - Réalisé un ratio d'efficacité sur le plan des charges de 44,8 %, comparativement à 45,5 % en 2023, ce qui nous a permis d'atteindre notre objectif à moyen terme d'un ratio d'efficacité sur le plan des charges de moins de 45 %
 - Augmenté les remises qui se sont établies à 7,0 milliards de dollars en 2024, comparativement à 5,5 milliards de dollars en 2023
-

Phil Witherington

- Présenté des résultats records au chapitre de la croissance dans le secteur Asie, fondés sur les souscriptions d'EPA, le MSC au titre des affaires nouvelles et la valeur des affaires nouvelles qui ont augmenté de 36 %, de 38 % et de 35 %, respectivement, en 2024 comparativement à 2023
- Augmenté le résultat tiré des activités de base du secteur Asie de 27 % comparativement à l'exercice précédent, compte tenu de l'incidence des variations des taux de change. Le résultat net attribué aux actionnaires du secteur Asie a augmenté pour atteindre 2,4 milliards de dollars comparativement à 1,3 milliard de dollars en 2023
- Continué d'investir dans notre plateforme de distribution diversifiée afin d'accélérer la croissance et d'offrir des solutions globales à nos clients, y compris l'élargissement de Manulife Pro, notre proposition exclusive à l'intention de nos agents de premier plan

Paul Lorentz

- Généré des entrées de fonds nettes pour GPA Monde de 13,3 milliards de dollars en 2024, comparativement aux entrées de fonds nettes de 4,5 milliards de dollars en 2023, ce qui a contribué à une croissance de 14 % des actifs sous gestion et administration gérés par GPA Monde
- Augmenté le résultat tiré des activités de base de GPA Monde de 30 % comparativement au résultat de 2023 selon un taux de change constant. Le résultat net attribué aux actionnaires de GPA Monde s'est hissé à 1,6 milliard de dollars en 2024, comparativement à 1,3 milliard de dollars en 2023
- Mené à bien l'acquisition de CQS, gestionnaire multisectoriel d'instruments de crédit non traditionnels du Royaume-Uni, qui a contribué positivement aux apports nets et au résultat tiré des activités de base de GPA Monde.

Marc Costantini

- Réalisé l'opération marquante avec Global Atlantic en vue de réassurer quatre blocs de contrats traditionnels en vigueur ou à faible rendement des capitaux propres, y compris des provisions de 6 milliards de dollars liées aux contrats d'assurance SLD, la plus importante opération de réassurance SLD de l'histoire
- Réalisé la plus importante opération de réassurance de produits d'assurance vie universelle de l'histoire canadienne en vue réassurer des provisions de 5,8 milliards de dollars d'un bloc de produits d'assurance vie universelle canadienne à faible rendement des capitaux propres et annoncé une convention de réassurance additionnelle visant des provisions de 5,4 milliards de dollars, y compris des provisions de 2,4 milliards de dollars en matière de soins de longue durée (SLD)
- Ces opérations historiques devaient dégager des capitaux de 2,8 milliards de dollars³ et étaient des facteurs contributifs au rendement du RTA se classant dans le quartile supérieur de Manuvie par rapport à nos groupes de comparaison en matière de rémunération et de rendement.
- Le conseil est d'avis que ces opérations de réassurance constituent des événements importants qui ont amélioré le profil de risque de nos activités, généré une valeur considérable pour les actionnaires et justifié le fait que le montant lié au rendement personnel d'un dirigeant qui dépasse la cible type devrait avoir une incidence sur son attribution annuelle

1 Selon le sondage mondial sur la mobilisation des employés qui est réalisé chaque année par Gallup. Le classement est mesuré selon la moyenne générale de la mobilisation comparativement à la base de données de Gallup au niveau des sociétés financières et de sociétés d'assurance.

2 Le résultat tiré des activités de base est une mesure financière non conforme aux PCGR et le RCP tiré des activités de base est un ratio non conforme aux PCGR. Se reporter à la rubrique « Mesures financières non conformes aux PCGR et autres mesures financières » à la page 121 pour plus d'information.

3 Se reporter à la rubrique « Mise en garde relative aux énoncés prospectifs » à la page 161.

Primes d'encouragement annuelles de 2025

Le tableau ci-après présente les cibles relatives à la prime d'encouragement annuelle pour 2024 et 2025. Pour ce qui est de 2025, le comité a pris en compte la situation sur le marché en tenant compte de la rémunération globale éventuelle et du rendement du membre de la haute direction 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 comité a approuvé une hausse de la cible relative à la prime d'encouragement annuelle de 2025 de Marc Costantini afin de tenir compte de sa contribution exceptionnelle dans le cadre de nos opérations historiques de réassurance, à la situation sur le marché par rapport aux pairs internes et externes, de sa vaste expérience et de son rôle accru à partir du moment où il a assumé la responsabilité des équipes de stratégie mondiale et de l'expansion.

	Cible de 2024 (exprimé en % du salaire de base)	Cible de 2025 (exprimé en % du salaire de base)
Roy Gori	200 %	200 % ¹
Colin Simpson	135 %	135 %
Phil Witherington	150 %	200 % ²
Paul Lorentz	200 %	200 %
Marc Costantini	150 %	175 %

1 M. Gori a annoncé qu'il prendra sa retraite le 8 mai 2025 et a accepté d'exercer les fonctions de conseiller jusqu'au 31 août 2025. Il recevra une prime d'encouragement annuelle proportionnelle en contrepartie de ses services jusqu'à sa date de départ à la retraite le 8 mai 2025, conformément au traitement offert aux autres employés admissibles à la retraite.

2 M. Witherington sera nommé au poste de président et chef de la direction le 9 mai 2025. Pour en apprendre plus sur la rémunération de M. Witherington dans son nouveau rôle, se reporter à la page 91.

Primes d'encouragement fondées sur des titres de capitaux propres

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

La proportion des primes d'encouragement fondées sur des titres de capitaux propres qui est attribuée aux unités d'actions fondées sur le rendement et aux unités temporairement inaccessibles 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 la combinaison des primes d'encouragement fondées sur des titres de capitaux propres pour 2024 et 2025.


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

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

**Unités d'actions
temporairement
inaccessibles**

**Unités d'actions
fondées sur le
rendement (UAR)**

Options sur actions
(n'ont pas été attribuées
depuis 2020)

Nature	Actions fictives dont la valeur fluctue selon le cours des actions ordinaires de Manuvie	Actions fictives dont la valeur fluctue en fonction de notre rendement et du cours des actions ordinaires de Manuvie	Droits d'achat d'actions ordinaires de Manuvie dans le futur à un prix stipulé
Acquisition et paiement	<p>Acquises et payées à la fin de 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 inaccessibles</p> <p>90 % de la valeur de paiement est remise en espèces et les 10 % restants sont remis sous forme d'actions ordinaires de Manuvie achetées sur le marché libre</p>	<p>Acquises et payées à la fin de trois ans. 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 bourse précédant leur date d'acquisition, multiplié par le nombre d'unités d'actions fondées sur le rendement, le facteur de rendement et le multiplicateur du RTA relatif</p> <p>Le multiplicateur du RTA relatif est plafonné à 100 % si notre RTA absolu sur la période de trois ans est négatif</p> <p>90 % de la valeur de paiement est remise en espèces et les 10 % restants sont remis sous forme d'actions ordinaires de Manuvie achetées sur le marché libre</p>	<p>Acquises à raison d'une tranche de 25 % chaque année pendant quatre années suivant la date d'attribution</p> <p>Les options sur actions attribuées 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'attribution</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>
		<p> Se reporter à la page 74 pour plus de précisions sur les conditions de rendement pour les UAR attribuées en 2024</p>	

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

**Unités d'actions
temporairement
inaccessibles**

**Unités d'actions
fondées sur le
rendement (UAR)**

Options sur actions
(n'ont pas été attribuées
depuis 2020)

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	N'accumulent pas d'équivalents de dividendes
Attributions	Le prix de l'attribution est le cours de clôture moyen pour les 10 jours de bourse précédant la date d'attribution 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 des 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.	

Attributions des primes d'encouragement fondées sur des titres de capitaux propres de 2024

Les décisions du comité au sujet des attributions de primes d'encouragement fondées sur des titres capitaux propres reposent sur les contributions futures anticipées à Manuvie, le positionnement concurrentiel de la rémunération par rapport au groupe mondial de comparaison en matière de rémunération (se reporter à la page 60 pour de plus amples renseignements), les priorités de l'entreprise et les rôles stratégiques clés, la planification de la relève, l'équité interne parmi les membres de la haute direction et 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 tableau ci-après présente les attributions des primes d'encouragement fondées sur des titres de capitaux propres en 2024 qu'a approuvées le comité à l'intention des membres de la haute direction visés.

Ces attributions se veulent prospectives. La somme réelle qu'obtiendra le membre de la haute direction visé sera supérieure ou inférieure au montant à la date d'attribution 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.

Primes d'encouragement fondées sur des titres de capitaux propres attribuées pour 2024

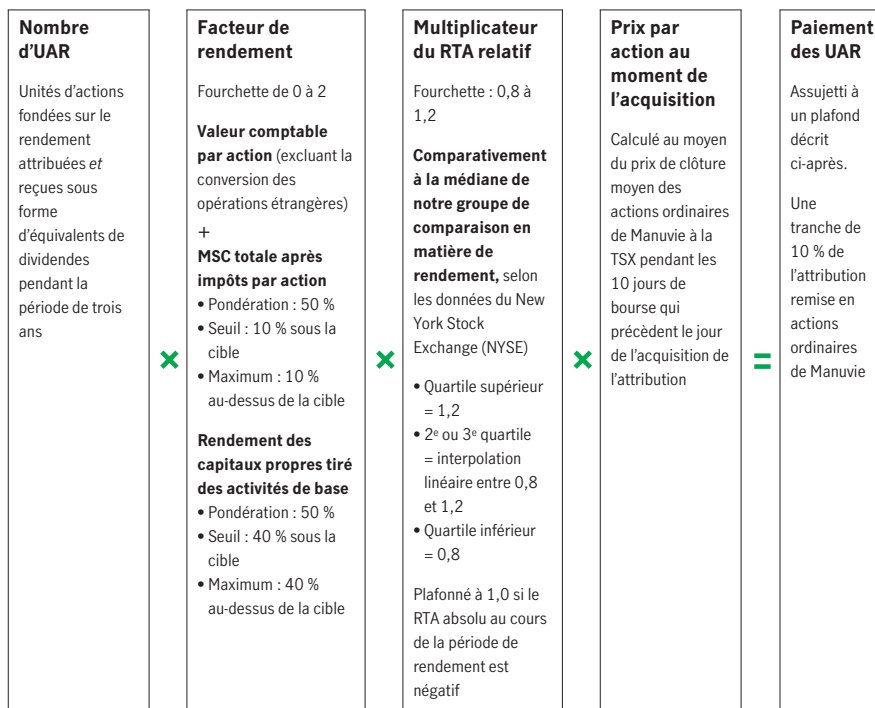
	Total	= UAR (60 %)	+ UATI (40 %)
Roy Gori (\$ US)	8 500 000 \$	5 100 000 \$	3 400 000 \$
Colin Simpson	2 400 000 \$	1 440 000 \$	960 000 \$
Phil Witherington (\$ US)	3 250 000 \$	1 950 000 \$	1 300 000 \$
Paul Lorentz	3 800 000 \$	2 280 000 \$	1 520 000 \$
Marc Costantini (\$ US)	2 500 000 \$	1 500 000 \$	1 000 000 \$

Notre calcul du paiement des unités d'actions fondées sur le rendement pour 2024

Les unités d'actions fondées sur le rendement qui ont été attribuées en mars 2024 seront acquises et payées selon la formule ci-dessous.

Le conseil a le pouvoir discrétionnaire de rajuster les primes d'encouragement annuelles 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 paiements ou que de tels paiements deviennent non représentatifs ou inappropriés.

À partir des attributions accordées en 2024, le rendement est établi par rapport au seuil, à la cible et au maximum fixés au début de la période de rendement de trois ans. Les objectifs sont liés aux budgets approuvés par le conseil et sont conformes à nos orientations externes.



L'effet combiné du facteur de rendement et le multiplicateur du RTA relatif sur le paiement des UAR fait en sorte qu'un plafond de 2,0 fois le nombre des UAR dont les droits sont acquis s'applique au paiement des UAR.

Le multiplicateur du RTA relatif est calculé par comparaison entre le RTA des actions ordinaires de Manuvie négociées au NYSE et le RTA de notre groupe de comparaison en matière de rendement pendant toute la période de rendement. Le groupe de comparaison en matière de rendement comprend 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.

Le multiplicateur du RTA relatif repose sur une période de rendement de trois ans et est utilisé pour rajuster le facteur de rendement des UAR plutôt que comme condition de rendement distincte. L'accent est ainsi mis sur des conditions qui peuvent être contrôlées de façon plus directe par la direction tout en laissant le RTA et notre prix par action continuer à avoir 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.

Nous dévoilons les cibles applicables aux UAR au moment du paiement lorsque nous comparons notre 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.

Définitions des mesures

- *Valeur comptable par action (à l'exclusion de la conversion des comptes des activités étrangères)* : Elle est calculée en divisant les capitaux propres totaux attribuables aux porteurs d'actions ordinaires (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 MSC (marge sur services contractuels) 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)* : 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 financières non conformes aux PCGR et autres mesures financières, se reporter à la page 121.

- *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 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.

Groupe de comparaison en matière de rendement de 2024

(inchangé depuis 2023)

Bien que le siège social de Manuvie soit situé au Canada, nous sommes une entreprise mondiale. Manuvie génère environ les trois quarts du résultat tiré des activités de base de marchés situés à l'extérieur du Canada et nous exerçons nos activités dans 23 marchés. Par conséquent, notre groupe de comparaison en matière de rendement est composé d'un groupe de sociétés d'assurance multiligne et de sociétés d'assurance vie et maladie choisies par le comité, qui représentent le mieux les sociétés qui nous livrent concurrence pour des clients en Amérique du Nord, en Europe ou en Asie, dont les secteurs d'activité et l'offre de produits sont semblables, et qui sont exposées de façon semblable aux mêmes conditions macroéconomiques que Manuvie.

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

Attributions des primes d'encouragement fondées sur des titres de capitaux propres de 2025

Le conseil a approuvé les attributions suivantes de primes d'encouragement fondées sur des titres de capitaux propres en février 2025.

	Primes d'encouragement fondées sur des titres de capitaux propres attribuées pour 2024			Primes d'encouragement fondées sur des titres de capitaux propres attribuées pour 2025		
	Total	= UAR (60 %)	+ UATI (40 %)	Total	= UAR (60 %)	+ UATI (40 %)
Roy Gori (\$ US)	8 500 000 \$	5 100 000 \$	3 400 000 \$	3 525 000 \$	2 115 000 \$	1 410 000 \$
Colin Simpson	2 400 000 \$	1 440 000 \$	960 000 \$	2 500 000 \$	1 500 000 \$	1 000 000 \$
Phil Witherington (\$ US)	3 250 000 \$	1 950 000 \$	1 300 000 \$	6 100 000 \$	3 660 000 \$	2 440 000 \$
Paul Lorentz	3 800 000 \$	2 280 000 \$	1 520 000 \$	4 000 000 \$	2 400 000 \$	1 600 000 \$
Marc Costantini (\$ US)	2 500 000 \$	1 500 000 \$	1 000 000 \$	3 500 000 \$	2 100 000 \$	1 400 000 \$

Les décisions du conseil au sujet des attributions de primes d'encouragement fondées sur des titres capitaux propres reposent sur les contributions futures anticipées à Manuvie, le positionnement concurrentiel de la rémunération totale par rapport au groupe mondial de comparaison en matière de rémunération (se reporter à la page 60 pour de plus amples renseignements), les priorités de l'entreprise et les rôles stratégiques clés, la planification de la relève et 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 pris en considération plusieurs facteurs additionnels au moment d'attribuer une rémunération fondée sur les titres de capitaux propres pour 2025 :

- Le conseil a accordé à Roy Gori une attribution fondée sur les capitaux propres dont la valeur est de 3 525 000 \$ US en contrepartie de ses services à titre de président et chef de la direction jusqu'au 8 mai 2025 et du rôle qu'il exercera à titre de conseiller jusqu'au 31 août 2025. Cette attribution a pour but de reconnaître son engagement à maintenir la dynamique positive créée par notre solide rendement financier et le progrès accompli à l'égard de nos cinq priorités stratégiques clés et le rôle qu'il joue pour faciliter une transition harmonieuse vers M. Witherington. Elle permet également d'assurer que ses actions continuent de s'aligner sur les intérêts à long terme des actionnaires de Manuvie. De plus, l'attribution met en lumière que M. Gori ne recevra pas de salaire de base ni aucune prime d'encouragement annuelle pendant qu'il agit à titre de conseiller.
- Colin Simpson a obtenu une hausse de son attribution fondée sur des titres de capitaux propres pour 2025 afin de reconnaître son rendement et sa croissance continue dans sa deuxième année à titre de chef des finances et de mieux harmoniser sa rémunération avec le marché externe.
- L'attribution fondée sur des titres de capitaux propres de Phil Witherington pour 2025 tient compte de sa nomination à venir au poste de président et chef de la direction à compter du 9 mai 2025. Se reporter à son profil à la page 91 pour en savoir plus sur sa rémunération à titre de président et chef de la direction.
- Paul Lorentz a obtenu une hausse de son attribution fondée sur des titres de capitaux propres pour 2025 afin de reconnaître son rendement, de mieux harmoniser sa rémunération avec le marché externe et de tenir compte de sa valeur en tant que chef de GPA Monde, l'une de nos entreprises à très fort potentiel.
- Marc Costantini a obtenu une hausse de son attribution fondée sur des titres de capitaux propres pour 2025 afin de tenir compte de sa contribution exceptionnelle dans le cadre de nos opérations historiques de réassurance, de la situation sur le marché par rapport aux pairs internes et externes, de sa vaste expérience et de son rôle accru à partir du moment où il a assumé la responsabilité des équipes de stratégie mondiale et de l'expansion.

Aucune modification n'a été apportée aux conditions régissant le rendement, l'acquisition ou le paiement à l'égard des UAR de 2025 (se reporter à la page 74 pour en savoir plus sur ces conditions).

Ces attributions sont prospectives et sont conçues afin de retenir, de mobiliser et de motiver des talents de premier plan et d'aligner les intérêts de la direction sur celle de nos actionnaires. La somme réelle qu'obtiendra le membre de la haute direction visé sera supérieure ou inférieure au montant à la date d'attribution 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.

Paiement des primes d'encouragement fondées sur des titres de capitaux propres qui ont été attribuées en 2022

Les unités d'actions temporairement inaccessibles et les unités d'actions fondées sur le rendement qui ont été attribuées en 2022 ont été acquises le 1^{er} mars 2025. Les montants indiqués dans le tableau ci-dessous comprennent les dividendes réinvestis.

	Date d'acquisition	Prix à la date d'attribution	Facteur de rendement	Multiplicateur du RTA relatif	Prix à la date d'acquisition	Paiement en % de la valeur de l'attribution
UATI de 2022	1 ^{er} mars 2025	26,54 \$	—	—	43,58 \$	189 %
UAR de 2022	1 ^{er} mars 2025	26,54 \$	118 %	1,2	43,58 \$	267 %

Les unités d'actions fondées sur le rendement attribuées en 2022 ont été acquises et payées selon la formule ci-dessous. Les attributions étaient acquises à 141 %, fondées sur un facteur de rendement de 118 % et multipliées par un modificateur de 1,2 pour le RTA relatif sur trois ans. Le rendement a été évalué au moyen et d'objectifs fixés au début de chacune des trois années de la période de rendement, conformément à notre plan d'affaires préalablement approuvé par le conseil. Le modificateur du RTA relatif a été évalué au moyen du rendement du RTA de Manuvie par rapport au groupe de comparaison en matière de rendement au cours de l'intégralité de la période de rendement de trois ans.

	Nombre d'UAR		Facteur de rendement		Multiplicateur du RTA relatif		Cours des actions au moment de l'acquisition		Paiements des UAR	
	Unités d'actions fondées sur le rendement attribuées et reçues sous forme d'équivalents de dividendes pendant la période de trois ans	×	118 %	×	1,2	×		=		En pourcentage de l'attribution initiale
Roy Gori	271 726	x	141 %	x	43,58 \$	=	16 696 936 \$	267 %		
Colin Simpson	–		–		–		–	–		
Phil Witherington	72 898	x	141 %	x	43,58 \$	=	4 479 414 \$	267 %		
Paul Lorentz	65 087	x	141 %	x	43,58 \$	=	3 999 424 \$	267 %		
Marc Costantini	63 918	x	141 %	x	43,58 \$	=	3 927 560 \$	289 % ¹		

1 La différence de la valeur du paiement des UAR de M. Costantini exprimé en pourcentage de l'attribution initiale est due au moment de son attribution de 2022. M. Costantini est entré au service de Manuvie au milieu de 2022, et ses UAR pour 2022 ont été attribuées le 29 août 2022 au prix d'attribution de 23,80 \$. Les attributions à l'intention d'autres membres de la haute direction dont le nom figurent dans le tableau ci-dessus ont été accordées en mars 2022 au prix d'attribution de 26,54 \$.

Calcul du facteur de rendement

Le facteur de rendement pour les UAR de 2022 a été établi comme une moyenne entre le rendement par rapport aux objectifs en matière de seuil, cible et maximum fixés au début de chacune des trois années de la période de rendement. Les objectifs étaient liés aux budgets approuvés par le conseil et étaient conformes à nos orientations externes.

Tel qu'il a été présenté dans nos circulaires de sollicitation de procurations antérieures, nous avons établi temporairement des cibles de rendement annuelles pour les UAR attribuées de 2021 à 2023, afin de tenir compte des incertitudes entourant l'adoption des normes de communication IFRS 17 et IFRS 9, ce qui a eu une incidence sur notre capacité à fixer une cible significative et appropriée trois ans à l'avance. Nous avons mis en œuvre les normes IFRS 17 et IFRS 9 en janvier 2023, et nous avons repris les cibles de rendement sur trois ans en commençant par les UAR attribuées en 2024. Pour en savoir plus sur notre transition vers les normes IFRS 17 et IFRS 9, se reporter à la page 120.

Le facteur de rendement pour les UAR de 2022 tenait compte d'un rendement supérieur à la cible pour ce qui est de la valeur comptable par action et des paramètres du RCP tiré des activités de base :

Critères et fourchettes de rendement				Résultats ¹	Résultat d'entreprise	Résultat pondéré	
Valeur comptable par action excluant le CAERE² ($\text{\$}$)	Seuil (10 % sous la cible)	Cible	Maximum (8 % au-dessus de la cible)				
	2022	24,03 $\text{\$}$	26,70 $\text{\$}$	28,84 $\text{\$}$	2022 26,50 $\text{\$}$	93 %	
	50 %	2023	25,14 $\text{\$}$	27,93 $\text{\$}$	30,16 $\text{\$}$	2023 29,53 $\text{\$}$	136 %
		2024	26,93 $\text{\$}$	29,92 $\text{\$}$	32,31 $\text{\$}$	2024 32,78 $\text{\$}$	150 %
		résultat 0	1,0	1,5		Moyenne 126 %	63 %
Rendement des capitaux propres tiré des activités de base (%)	Seuil (40 % sous la cible)	Cible	Maximum (au-dessus de la cible)				
	2022	7,3 %	12,2 %	16,1 %	2022 11,9 %	92 %	
	50 %	2023	8,1 %	13,5 %	17,8 %	2023 15,9 %	127 %
		2024	9,3 %	15,5 %	20,5 %	2024 16,4 %	109 %
		résultat 0	1,0	1,5		Moyenne 109 %	55 %
Facteur de rendement pour les UAR de 2022						118 %	

1 Les résultats de 2022 ont été présentés aux termes des normes IFRS 4 et IAS 39. Les résultats de 2023 et de 2024 ont été présentés aux termes des normes IFRS 17 et IFRS 9. Pour en savoir plus sur notre transition vers les normes IFRS 17 et IFRS 9, se reporter à la page 120.

2 Pour 2022 (avant la mise en œuvre des normes IFRS 17 et IFRS 9), les critères de rendement sont définis comme la valeur comptable par action à l'exclusion du cumul des autres éléments du résultat global (« CAERG »). Pour 2023 et 2024 (avant la mise en œuvre des normes IFRS 17 et IFRS 9), les critères de rendement sont définis comme la valeur comptable par action (sauf la conversion des opérations étrangères) plus la MSC totale après impôts par action en date du 1^{er} janvier 2023.

Calcul du multiplicateur du RTA relatif

Le multiplicateur du RTA relatif est calculé par comparaison entre le RTA des actions ordinaires de Manuvie négociées au NYSE et le RTA de notre groupe de comparaison en matière de rendement pendant toute la période de rendement. Pour les UAR attribuées en 2022, le multiplicateur du RTA relatif a été calculé en fonction des critères suivants qui ont été approuvés par le conseil au moment de l'attribution :

- Classement du RTA dans le quartile supérieur : 1,2

- Classement du RTA dans le 2^e ou le 3^e quartile : 1,0
- Classement du RTA dans le quartile inférieur : 0,8

Au cours de la période de rendement de trois ans se terminant le 31 décembre 2024, Manuvie s'est classée au 91^e centile (quartile supérieur) parmi son groupe de comparaison en matière de rendement, ce qui a donné lieu à un multiplicateur de 1,2.

Pour minimiser les distorsions, le cours des actions moyen sur 20 jours est utilisé pour les 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.

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. Il a annoncé qu'il prendra sa retraite le 8 mai 2025 et a accepté d'exercer les fonctions de conseiller jusqu'au 31 août 2025.

Sous la gouverne de M. Gori, Manuvie a enregistré des résultats supérieurs en 2024, en faisant la démonstration du progrès accompli en vue de la réalisation de nos priorités stratégiques, et en générant une valeur encore plus élevée pour les actionnaires. Manuvie a obtenu un rendement total pour les actionnaires dans le quartile supérieur comparativement à nos groupes de comparaison en matière de rémunération et de rendement, a réalisé de solides résultats financiers et d'exploitation et a mené à bien deux opérations historiques tout en améliorant la vie de nos plus de 36 millions de clients dans le monde.

Manuvie a réalisé un résultat tiré des activités de base par action de 3,87 \$, en hausse de 11 %, ou de 14 % en excluant l'incidence de l'impôt minimum mondial (IMM). Malgré une répercussion négative de 0,9 milliard de dollars attribuée aux deux opérations de réassurance en 2024 (en lien surtout avec la vente de titres de créance, avec une variation compensatoire figurant dans Autres éléments du résultat global, sans une incidence sur la valeur comptable), le résultat net attribué aux actionnaires était de 5,4 milliards de dollars, une augmentation de 0,3 milliard de dollars par rapport à l'année précédente. Nous avons enregistré des résultats records au titre des affaires nouvelles dans les secteurs d'assurance pour l'exercice, avec des augmentations de plus de 30 % par rapport à l'exercice précédent pour les souscriptions d'EPA, la MSC au titre des affaires nouvelles et la valeur des affaires nouvelles.

Nos résultats ont contribué à la hausse du cours de notre action en 2024, qui a surclassé le rendement de presque toutes les sociétés de nos groupes de comparaison en matière de rendement et de rémunération. Nous avons également clôturé l'année 2024 avec un RTA dans le quartile supérieur sur les périodes de 2, 3 et 5 ans, à respectivement 102 %, 114 % et 117 %, ce qui reflète la force de notre stratégie, notre exécution disciplinée et la composition attrayante de nos activités.

Après avoir conclu en janvier 2024 l'opération SLD avec Global Atlantic, nous avons franchi d'autres étapes importantes avec la réalisation de deux autres opérations de réassurance. En avril 2024, nous avons conclu la plus importante opération de réassurance de produits d'assurance vie universelle au Canada, et en novembre 2024, nous avons annoncé une autre entente de réassurance avec un partenaire de renommée mondiale, couvrant 5,4 milliards de dollars de provisions, dont 2,4 milliards de dollars de provisions de contrats d'assurance de soins de longue durée, dont la clôture a eu lieu en janvier 2025. Depuis 2018, nous avons dégagé une somme prévue de 12,0 milliards de dollars de capitaux grâce à nos initiatives d'optimisation du portefeuille, dont une somme prévue de 2,8 milliards de dollars provenant des opérations de réassurance conclues ou annoncées en 2024^{1,2}.

Nous avons également réalisé des progrès vers notre ambition de devenir l'entreprise orientée vers le client la plus axée sur le numérique de notre secteur. Notre investissement dans nos capacités numériques, qui comprend plus de 27 cas d'utilisation de l'IAG mis en œuvre à la fin de 2024, nous a permis d'obtenir un taux net de recommandation relationnel (rNPS) record de 27, en hausse de 4 points

par rapport à l'année dernière, et de générer plus de 600 millions de dollars de bénéfices de nos initiatives numériques, soit plus de trois fois le niveau atteint en 2023. Notre envergure mondiale et notre discipline en matière de dépenses nous ont permis d'atteindre un ratio d'efficacité sur le plan des charges de 44,8 %, ce qui correspond déjà à notre objectif à moyen terme annoncé à la Journée des investisseurs, et représente une amélioration de 0,7 point de pourcentage par rapport à 2023.

Nous avons accéléré la dynamique de nos principaux moteurs de croissance, avec le résultat tiré des activités de base des secteurs Asie et GPA Monde en hausse de 27 % et de 30 %, respectivement, par rapport à l'année précédente. Notre progrès continu se traduit par un rendement record dans la plupart des paramètres clés en matière de rentabilité et d'affaires nouvelles. En 2024, nous avons enregistré un solide rendement des affaires nouvelles par rapport à l'exercice précédent, fondé sur une croissance de nos souscriptions d'EPA de 30 % et une croissance de la VAN de 32 %.

Les renseignements ci-dessous décrivent les résultats financiers et opérationnels de Manuvie ainsi que d'autres facteurs ayant permis d'établir sa rémunération pour 2024.

RÉSULTATS FINANCIERS ET OPÉRATIONNELS POUR 2024

- RTA de 57 % pour 2024, qui représente un rendement dans le quartile supérieur par rapport à nos groupes de comparaison en matière de rémunération et de rendement
- Résultat net attribué aux actionnaires de 5,4 milliards de dollars en 2024, soit une hausse de 0,3 milliard de dollars comparativement à 2023, malgré une incidence négative de 0,9 milliard de dollars par suite des deux opérations de réassurance en 2024 (en lien surtout avec la vente de titres de créance, avec une variation compensatoire dans Autres éléments du résultat global, sans incidence sur la valeur comptable).
- Résultat tiré des activités de base de 7,2 milliards de dollars en 2024, une augmentation de 8 % par rapport à 2023 (ou de 10 %, en excluant l'incidence de l'impôt minimum mondial (IMM))
- RPA tiré des activités de base de 3,87 \$ en 2024 et RPA de 2,84 \$ en 2023 (comparativement au RPA tiré des activités de base de 3,47 \$ en 2023 et du RPA de 2,61 \$ en 2023). Le RPA tiré des activités de base a grimpé de 14 %, compte non tenu de l'incidence de l'IMM
- RCP tiré des activités de base de 16,4 % et RCP de 12,0 % en 2024 (comparativement au RCP tiré des activités de base de 15,9 % en 2023 et au RCP de 11,9 %)

PROGRÈS PAR RAPPORT AUX CINQ PRIORITÉS STRATÉGIQUES ET À LA STRATÉGIE RELATIVE AUX FACTEURS ESG

Croissance accélérée

- Notre rendement cette année a été soutenu par nos entreprises ayant le plus grand potentiel, qui ont compté pour 70 % du résultat tiré des activités de base, soit une augmentation par rapport à 60 % en 2023. Nous avons également affiché un rendement solide au chapitre des affaires nouvelles compte tenu d'une croissance par rapport à l'exercice précédent des souscriptions d'EPA (+30 %) et de la VAN (+32 %)
- Nous avons augmenté le résultat tiré des activités de base du secteur Asie de 27 % par rapport à l'exercice précédent et nos activités d'assurance et de gestion de patrimoine en Asie comptent maintenant pour 44 % du total du résultat tiré des activités de base de l'entreprise, soit une augmentation de 7 points de pourcentage par rapport à l'exercice précédent
- GPA Monde a généré des apports nets positifs au cours de 14 des 15 dernières années civiles, y compris des entrées de fonds nettes de 13,3 milliards de dollars en 2024, comparativement à 4,5 milliards de dollars en 2023
- Nous avons élargi notre gamme de produits au Canada afin de mieux servir les besoins des Canadiens et de leurs familles en matière de protection et d'accumulation de patrimoine. Nous avons lancé un produit d'assurance vie à établissement garanti conçu pour offrir une couverture d'assurance vie accessible et assortie de primes fixes, et avons présenté une gamme bonifiée d'options en matière de fonds distincts qui offre une structure de frais tout compris simplifiée pour faciliter la planification successorale

- Nous avons enregistré une croissance des affaires nouvelles aux États-Unis en concluant un partenariat de distribution stratégique avec Annexus pour élargir notre portefeuille de comptes indexés et de rejoindre un marché plus vaste grâce à notre solution d'assurance vie universelle assortie d'une protection indexée. De plus, nous avons amélioré notre gamme de solutions réversibles, qui permet aux clients d'effectuer de façon proactive leur planification successorale

Chef de file numérique axé sur le client

- Nous avons réalisé des progrès considérables dans l'atteinte de nos cibles de NPS, lequel a atteint un niveau record de 27, une amélioration de 4 points par rapport au NPS de 2023
- Nous tirons parti de l'IA en élargissant rapidement le nombre de cas d'utilisation à l'échelle de notre organisation. À la fin de 2024, 27 cas d'utilisation avaient été mis en œuvre, et 32 autres étaient en cours de développement. Nos investissements continus dans les capacités d'IA nous ont permis de déployer des solutions propulsées par l'IA plus rapidement et plus facilement. Nous sommes également en mesure d'étendre rapidement les cas d'utilisation, améliorant ainsi la valeur pour nos clients et nos activités
- En Asie, nous avons renforcé les interactions entre les agents et les clients en lançant un outil de souscription innovant propulsé par l'IA à Singapour et au Japon, et nous avons amélioré l'efficacité du processus de sélection des risques à Singapour grâce à la mise en œuvre de la technologie de l'IA, qui automatise la numérisation et la synthèse des documents, ce qui donne lieu à des décisions plus exactes en matière de souscription
- Nous avons rationalisé notre processus de souscription aux États-Unis pour améliorer l'expérience client et favoriser le volume de souscriptions en ayant davantage recours aux dossiers de santé électroniques et en utilisant l'IA pour automatiser la sélection préliminaire des risques. Nous avons permis à l'équipe de distribution de saisir plus rapidement et efficacement les occasions de souscription en mettant en œuvre un outil de soutien à la souscription propulsé par l'IA, et en l'améliorant par la suite.

Efficiencia sur le plan des charges

- Nous avons amélioré le ratio d'efficiencia sur le plan des charges de 0,7 point de pourcentage pour l'établir à 44,8 %, réalisant ainsi notre objectif à moyen terme pour le ratio d'efficiencia sur le plan des charges en 2024
- Nous avons continué d'améliorer l'efficiencia sur le plan des charges en réduisant les coûts unitaires et en améliorant l'évolutivité de nos activités au moyen de la numérisation afin d'améliorer l'automatisation et le traitement de bout en bout, ainsi qu'en transformant et en rationalisant les processus de normalisation grâce à l'IA, en optimisant l'empreinte mondiale et la structure organisationnelle, en gérant activement les dépenses de tierces parties ainsi que les acquisitions, et en rationalisant les dépenses immobilières

Optimisation du portefeuille

- Depuis 2018, nous avons dégagé une somme prévue de 12 milliards de dollars^{1,2} de capitaux, dont une somme prévue de 2,8 milliards de dollars dégagés grâce à des opérations de réassurance conclues ou annoncées au cours des 12 derniers mois, et restitué 25 milliards de dollars de capitaux aux actionnaires
- Nous avons conclu l'opération historique avec Global Atlantic afin de réassurer quatre anciens blocs en vigueur ou des activités à faible rendement des capitaux propres, y compris des provisions pour SLD de 6 milliards de dollars, ce qui constituait l'opération de réassurance de SLD la plus importante de l'histoire
- Nous avons conclu la plus importante opération de réassurance de produits d'assurance vie universelle de l'histoire canadienne afin de réassurer des provisions de 5,8 milliards de dollars d'un bloc de produits d'assurance vie universelle au Canada à faible rendement des capitaux propres, améliorant ainsi davantage notre profil de risque et générant une valeur considérable pour les actionnaires
- Nous avons annoncé une autre entente de réassurance de 5,4 milliards de dollars, y compris 2,4 milliards de dollars en fait d'activités d'assurance SLD, que nous avons conclue en janvier 2025

- Nous avons réduit l'apport au résultat tiré des activités de base provenant des activités d'assurance SLD et aux contrats de rente variable à 10 % en 2024, soit une diminution de deux points de pourcentage comparativement à 2023 (et de 24 % par rapport à 2017). La diminution de 2 points de pourcentage en 2024 tient compte de l'incidence de l'opération de réassurance avec Global Atlantic et de la solide croissance du résultat tiré des activités de base dans les secteurs Asie et GPA Monde

Équipe à haut rendement

- Nous avons enregistré un taux de mobilisation des employés à l'échelle de la société du 88^e quartile par rapport à notre groupe de comparaison du secteur des finances et de l'assurance, atteignant notre cible du quartile supérieur pour la cinquième année consécutive³.
- Nous avons obtenu le prix Gallup Exceptional Workplace Award pour la deuxième année consécutive, ainsi qu'une reconnaissance sur la liste des meilleurs employeurs au monde de Forbes pour la cinquième année consécutive.
- Nous sommes reconnus mondialement dans divers marchés, y compris Mediacorp Canada Inc. (l'un des 100 meilleurs employeurs au Canada, l'un des meilleurs employeurs de la Région du Grand Toronto et l'un des meilleurs employeurs au Canada pour les jeunes), Forbes (l'un des meilleurs employeurs dans le monde pour une cinquième année consécutive, l'un de meilleurs employeurs au Canada pour une huitième année consécutive, l'un des meilleurs employeurs pour la diversité au Canada et l'un des meilleurs employeurs en Amérique pour la diversité), et HR Asia (l'une des meilleures sociétés pour lesquelles travailler dans six de nos marchés asiatiques, et l'obtention de prix Diversité, équité et inclusivité dans trois de nos marchés et la reconnaissance par le Hong Kong Business Management Excellence pour la meilleure initiative de DEI de l'année).

Facteurs ESG

- Nous nous sommes classés dans le décile supérieur de l'évaluation en matière de développement durable des entreprises de Standard & Poor's.
- Nous avons été inclus dans la liste des Best 50 Corporate Citizens de Corporate Knights au Canada pour la quatrième année consécutive, et dans la liste des Global 100 de Corporate Knights pour la deuxième année de suite, en tant qu'une des sociétés les plus durables au monde et quatrième dans le secteur de l'assurance.

1. Se reporter à la rubrique « Mise en garde relative aux énoncés prospectifs » à la page 161.

2. Pro forma. Comprend des capitaux de 9 milliards de dollars dégagés entre 2018 et 2022 aux termes de l'application d'IFRS 4, des capitaux de 2,2 milliards de dollars dégagés grâce aux initiatives de 2023 et de 2024 aux termes de l'application d'IFRS 17 et des capitaux estimés à 0,8 milliard de dollars qui devraient être dégagés grâce à l'opération de réassurance convenue en 2024 et devant se conclure en 2025.

3. Selon le sondage mondial annuel sur la mobilisation des employés réalisé par Gallup. Le classement est déterminé d'après la moyenne générale de la mobilisation comparativement à la base de données de Gallup au niveau des sociétés financières et d'assurance.

RÉMUNÉRATION DIRECTE TOTALE

La rémunération directe totale cible pour 2024 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 60 pour notre groupe de comparaison en matière de rémunération) et de la rémunération versée aux autres membres de la haute direction de 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 sur l'alignement sur l'expérience des actionnaires.

Pour 2025, le conseil n'a pas apporté de changements au salaire de base ni à la cible relative à la prime d'encouragement annuelle de M. Gori, et il recevra des valeurs calculées au prorata pour la période pendant laquelle il occupe le poste de président et chef de la direction, ce qui est conforme au traitement réservé aux autres employés de Manuvie admissibles à la retraite. Le conseil a accordé à M. Gori une attribution fondée sur des titres de capitaux propres en 2025 évaluée à 3 525 000 \$ US en lien avec ses services à titre de président et chef de la direction jusqu'au 8 mai 2025 et son rôle de conseiller jusqu'au 31 août 2025. Cette attribution

reconnait son engagement à maintenir la dynamique positive générée par notre fort rendement financier et nos progrès relatifs à nos cinq priorités stratégiques clés, et son rôle dans la facilitation d'une transition harmonieuse vers M. Witherington. Elle garantit également que ses actions restent alignées sur les intérêts à long terme des actionnaires de Manuvie. En outre, l'attribution tient compte du fait que M. Gori ne recevra ni salaire de base ni prime d'encouragement annuelle pendant son mandat de conseiller. Entre le 8 mai 2025 et le 31 décembre 2025, M. Gori demeurera admissible à participer au régime d'assurance collective et aura accès à un soutien administratif et à un bureau.

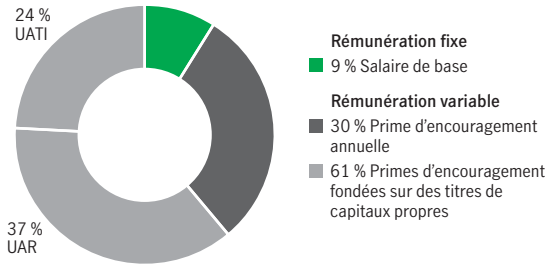
Le tableau qui suit montre la rémunération directe totale que le conseil a approuvée pour M. Gori pour 2024, suivant la recommandation du comité.

(US\$)	2022	2023	2024
Salaire de base	1 200 000 \$	1 300 000 \$	1 300 000 \$
Prime d'encouragement annuelle¹	2 923 200 \$	3 806 400 \$	4 243 200 \$
Primes d'encouragement fondées sur des titres de capitaux propres¹			
• UAR	4 920 000 \$	5 100 000 \$	5 100 000 \$
• UATI	3 280 000 \$	3 400 000 \$	3 400 000 \$
Rémunération directe totale	12 323 200 \$	13 606 400 \$	14 043 200 \$

1 Moment des attributions : La colonne pour 2024 comprend la prime d'encouragement annuelle attribuée pour 2024 et versée en février 2025 ainsi que les primes d'encouragement fondées sur des titres de capitaux propres attribuées en mars 2024.

Se reporter à la page 63 pour plus de renseignements sur le multiplicateur du rendement individuel pour 2024 et aux pages 73 et 77, respectivement, pour plus de renseignements sur les attributions de titres de capitaux propres pour 2024 et les attributions de titres de capitaux propres pour 2025.

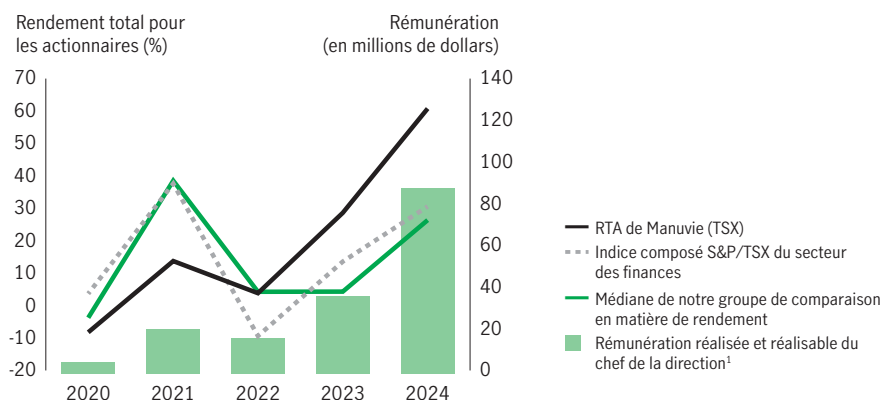
COMPOSITION DE LA RÉMUNÉRATION POUR 2024



RÉMUNÉRATION AU 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 une analyse à partir de diverses perspectives. Se reporter au sommaire à la page 53 pour une comparaison entre ce que le chef de la direction a gagné au cours des cinq dernières années et la valeur obtenue par les actionnaires au cours de la même période.

Le graphique qui suit 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 comment elle concorde avec le cours de nos actions. Le graphique montre 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. Ce lien résulte directement de l'attribution d'une part importante de la rémunération du chef de la direction en primes d'encouragement fondées sur des titres de capitaux propres.



	2020	2021	2022	2023	2024
RTA de Manuvie (à la TSX)	(9,2 %)	11,6 %	5,9 %	28,3 %	57,5 %
Médiane de notre groupe de comparaison en matière de rendement	(5,1 %)	37,3 %	6,2 %	6,3 %	26,3 %
Indice composé S&P/TSX du secteur des finances	1,6 %	36,5 %	(9,4 %)	13,9 %	30,1 %
Rémunération réalisée et réalisable du chef de la direction ¹	4,2 M\$	18,2 M\$	16,0 M\$	38,9 M\$	85,3 M\$
<i>Rémunération reçue en espèces (rémunération réalisée) du chef de la direction</i>	9,3 M\$	10,8 M\$	11,5 M\$	13,3 M\$	23,8 M\$
<i>Variation de la valeur en titres de capitaux propres en circulation par rapport à l'exercice précédent (variation de la rémunération réalisable) du chef de la direction</i>	(5,1 M\$)	7,4 M\$	4,5 M\$	25,6 M\$	61,5 M\$

¹ Rémunération réalisée et réalisable de M. Gori. La valeur des titres de capitaux propres est établie en fonction des cours de clôture des actions ordinaires de Manuvie à la TSX au 31 décembre de chaque année.

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 fondées sur le rendement à l'acquisition et les gains tirés de l'exercice d'options sur actions; et la variation entre la valeur des unités d'actions temporairement incessibles, des unités d'actions fondées sur le rendement, des options sur actions, des unités d'actions différées en cours et des actions entières détenues le 31 décembre d'un exercice donné comparativement à leur valeur le 31 décembre de l'exercice précédent, compte tenu du cours de l'action à la TSX à chacune de ces dates.

Rendement total pour les actionnaires (RTA)

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



Colin Simpson

Chef des finances

À titre de chef des finances de Manuvie, M. Simpson 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. Il est membre de l'équipe de haute direction de Manuvie.

Au cours de sa deuxième année comme chef des finances, M. Simpson a continué d'apporter une perspective précieuse et unique à Manuvie, ainsi qu'un point de vue extérieur-intérieur de notre franchise qui a été bénéfique pour l'équipe au moment d'évaluer notre rendement, les progrès que nous avons réalisés ainsi que notre positionnement concurrentiel. M. Simpson a joué un rôle de soutien dans le cadre de la clôture des opérations de réassurance historiques conclues avec Global Atlantic et RGA, ce qui, avec nos solides résultats d'exploitation, a contribué à un rendement total pour les actionnaires s'établissant dans le quartile supérieur par rapport à nos sociétés comparables sur une base de 1, de 3 ou de 5 ans. Il s'est appuyé sur les liens forgés avec la communauté du domaine des placements et a organisé une Journée des investisseurs inégalée dans le secteur. M. Simpson a également pris un rôle de direction dans le cadre de l'élaboration de nos nouvelles cibles financières ambitieuses¹. Sous sa direction de la gestion des capitaux, Manuvie a enregistré des remises records, a lancé un programme de rachats d'actions de l'ordre de 5 % et a maintenu la stabilité du ratio du Test de suffisance du capital des sociétés d'assurance vie (TSAV)¹. M. Simpson a encadré un certain nombre d'initiatives qui ont accru l'efficacité sur le plan des charges, obtenant un ratio de l'efficacité sur le plan des charges de 44,8 %, ce qui est inférieur au ratio de 45,5 % obtenu en 2023 et nous permet d'atteindre notre cible à moyen terme de moins de 45 %.

Les renseignements ci-dessous décrivent les résultats financiers et opérationnels et d'autres facteurs ayant permis d'établir sa rémunération pour 2024.

FAITS SAILLANTS DU RENDEMENT POUR 2024

- RTA de 57 % pour 2024, ce qui représente un rendement dans le quartile supérieur comparativement à nos groupes de comparaison en matière de rémunération et de rendement
- Résultat net attribué aux actionnaires de 5,4 milliards de dollars en 2024, soit une augmentation de 0,3 milliard de dollars par rapport à 2023, malgré une répercussion négative de 0,9 milliard de dollars résultant de deux opérations de réassurance en 2024 (qui était liée principalement à la vente de titres de créance, avec une variation compensatoire dans Autres éléments du résultat étendu sans incidence sur la valeur comptable)
- Résultat tiré des activités de base de 7,2 milliards de dollars en 2024, soit une augmentation de 8 % par rapport à 2023 (ou de 10 %, compte non tenu de l'incidence de l'impôt minimum mondial (« IMM »))
- RPA tiré des activités de base de 3,87 \$ en 2024 et RPA de 2,84 \$ en 2024 (comparativement à un RPA tiré des activités de base de 3,47 \$ en 2023 et à un RPA de 2,61 \$ en 2023). Croissance de 14 % du RPA tiré des activités de base, compte non tenu de l'incidence de l'IMM
- RCP tiré des activités de base de 16,4 % et RCP de 12,0 % en 2024 (comparativement à un RCP tiré des activités de base de 15,9 % et à un RCP de 11,9 %)
- Poursuivi la gestion proactive des coûts avec un ratio d'efficacité sur le plan des charges de 44,8 %, comparativement à 45,5 % en 2023, ce qui a permis d'atteindre notre cible à moyen terme d'un ratio d'efficacité sur le plan des charges de moins de 45 %

¹ Cet élément est présenté selon la ligne directrice intitulée « Exigences de communication publique afférente au Test de suffisance du capital des sociétés d'assurance-vie » du Bureau du surintendant des institutions financières (« BSIF »).

- Augmenté les remises pour atteindre 7,0 milliards de dollars en 2024, comparativement à 5,5 milliards de dollars en 2023
- Organisé en tant qu'hôte une Journée des investisseurs réussie à Hong Kong et à Jakarta, la première que nous organisons en Asie depuis 2017 et notre première en personne depuis 2018; nous y avons partagé avec les investisseurs et les analystes les énormes progrès que nous avons réalisés pour transformer Manuvie et annoncé que nous relevions la barre et nous fixions de nouvelles cibles financières^{2,3}
- Obtenu un classement au 88^e centile parmi les sociétés de services financiers et d'assurance mondiales dans notre sondage sur la mobilisation des employés de 2024⁴

² Pour de plus amples renseignements sur nos nouvelles cibles financières annoncées au cours de la Journée des investisseurs en juin 2024, se reporter au rapport de gestion de 2024.

³ Se reporter à la rubrique « Mise en garde relative aux énoncés prospectifs » à la page 161.

⁴ Selon le sondage mondial annuel sur la mobilisation des employés réalisé par Gallup. Le classement est déterminé en fonction de la moyenne générale par rapport à la base de données au niveau des sociétés d'assurance et financières de Gallup.

RÉMUNÉRATION DIRECTE TOTALE

Le tableau qui suit montre la rémunération directe totale que le conseil a approuvée pour M. Simpson pour 2024 ainsi que son salaire de base et ses primes d'encouragement fondées sur des titres de capitaux propres pour 2025, suivant la recommandation du chef de la direction et du comité.

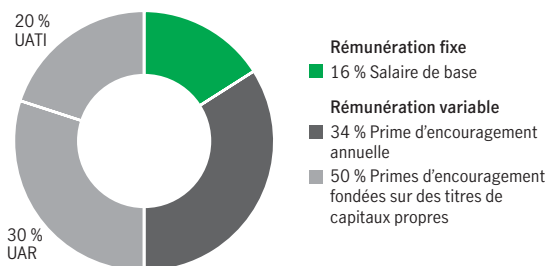
Veillez vous reporter à la page 63 pour de plus amples renseignements sur le multiplicateur du rendement individuel, à la page 73 pour de plus amples renseignements sur les attributions de titres de capitaux propres de 2024 et à la page 77 pour de plus amples renseignements sur les attributions de titres de capitaux propres de 2025.

	2023 ¹	2024	2025
Salaire de base	800 000 \$	800 000 \$	850 000 \$
Prime d'encouragement annuelle²	1 076 000 \$	1 616 000 \$	1 417 500 \$ (cible)
Primes d'encouragement fondées sur des titres de capitaux propres²			
• UAR	500 000 \$	1 440 000 \$	1 500 000 \$
• UATI	500 000 \$	960 000 \$	1 000 000 \$
Rémunération directe totale	2 876 000 \$	4 816 000 \$	4 497 500 \$

¹ M. Simpson s'est joint à Manuvie à titre de chef des finances, États-Unis et fonds général, le 1^{er} novembre 2022. Il a été nommé chef des finances le 1^{er} juillet 2023. La colonne pour 2023 indique son salaire annuel dans le nouveau poste et les primes d'encouragement fondées sur des titres de capitaux propres attribuées en mars 2023 alors qu'il était dans son ancien poste.

² Moment des attributions : La colonne pour 2024 comprend la prime d'encouragement annuelle attribuée pour 2024 et versée en février 2025 ainsi que les primes d'encouragement fondées sur des titres de capitaux propres attribuées en mars 2024.

COMPOSITION DE LA RÉMUNÉRATION POUR 2024





Phil Witherington

Président et chef de la direction, Manulife Asia

M. Witherington a été nommé président et chef de la direction de Manulife Asia en date du 1^{er} juillet 2023. Dans ces fonctions, il est responsable de la franchise en pleine expansion de Manulife Asia, y compris d'activités à Hong Kong et à Macao, en Chine continentale, au Japon, à Singapour, au Vietnam, en Indonésie, aux Philippines, en Malaisie, au Cambodge et au Myanmar. Avant cette nomination, M. Witherington était chef des finances de Manuvie et, auparavant, chef des finances de Manulife Asia. Il est membre de l'équipe de haute direction de Manuvie. En date du 9 mai 2025, M. Witherington sera nommé président et chef de la direction de Manuvie.

En accordant une attention prioritaire à une croissance durable de grande qualité, M. Witherington et son équipe ont aidé Manuvie à stimuler la croissance de ses résultats avec une année vigoureuse pour ce qui est des objectifs clés financiers et numériques. Ces résultats ont été rendus possibles par des mesures rapides visant les produits, l'importance accordée à la qualité des ventes, l'intégration de la bonne équipe de direction et la propulsion de l'efficacité ainsi que l'amélioration de l'expérience client. De grandes améliorations ont été apportées dans des domaines stratégiques comme les agents, la diversification géographique et l'approche en matière de santé du secteur. M. Witherington a noué et renforcé des liens avec des parties prenantes clés dans la région et, au cours des derniers mois, a réussi à terminer en force son mandat de chef de la direction du secteur Asie tout en prenant les mesures nécessaires pour préparer sa transition vers le poste de président et chef de la direction en mai 2025.

FAITS SAILLANTS DU RENDEMENT POUR 2024

- Présenté des résultats records pour ce qui est des principaux paramètres de croissance pour nos activités d'assurance dans notre marché en Asie : augmenté les souscriptions d'EPA de 36 % comparativement à 2023, augmenté la MSC au titre des affaires nouvelles et la VAN de 38 % et de 35 %, respectivement, comparativement à 2023, et maintenu la résilience de notre marge sur la valeur des affaires nouvelles (marge sur la VAN) à 40,7 %¹.
- Augmenté de 27 % le résultat tiré des activités de base du secteur Asie comparativement à l'exercice précédent, après rajustement pour tenir compte de l'incidence des variations des taux de change. Le secteur a contribué 70 % du solde de la MSC totale de la société² et 74 % de la MSC totale de la société au titre des affaires nouvelles² au 31 décembre 2024. Ceci met en lumière l'importante que nous accordons à l'accélération de la croissance rentable et notre engagement à réaliser 50 % du résultat tiré des activités de base total de la société dans la région Asie.
- Élargi l'accès à Manulife Pro, notre offre de produits exclusifs aux agents de premier plan, pour y inclure l'Indonésie, le Japon et Hong Kong. Manulife Pro repose sur des agents proposant des ressources uniques comme un soutien spécialisé en sélection des risques et des services améliorés de mobilisation des clients. Cet élargissement a alimenté une croissance de 23 % par rapport à l'exercice précédent des souscriptions d'EPA d'agents en 2024.
- Lancé deux nouveaux produits pour répondre aux besoins financiers complexes de clients fortunés, lesquels sont axés sur la protection, la planification de legs et la gestion du patrimoine. Ces deux produits ont un potentiel de rendement à long terme qui est supérieur, et procurent la vie durant un versement de revenu lié à l'indice S&P 500, tout en offrant une protection contre la volatilité des marchés, respectivement.

¹ La marge sur la VAN est une mesure financière déterminée. Se reporter à la rubrique « Mesures financières non conformes aux PCGR et autres mesures financières » à la page 121 pour plus de renseignements.

² Le solde de la MSC et la MSC au titre des affaires nouvelles sont présentés après la déduction de participations ne donnant pas le contrôle (avant impôts).

- Amélioré notre offre de produits liés à la santé en établissant des partenariats avec des fournisseurs de soins de santé innovateurs à Hong Kong et à Singapour afin d'aider les clients à gérer leur santé proactivement. À Hong Kong, nous avons élargi nos offres de soins de santé transfrontaliers par des services de gestion globale de la santé, de dépistage du cancer et de traitement. À Singapour, les clients admissibles ont accès à des soins avancés personnalisés du cancer et des solutions en santé de la flore intestinale.
- Amélioré l'efficacité des souscriptions à Singapour par la mise en œuvre de l'IA, qui accroît l'exactitude des décisions prises en matière de souscription en automatisant la numérisation et la rédaction des résumés des documents, et réduit le délai de traitement des propositions d'assurance.
- Amélioré l'expérience client et l'efficacité opérationnelle de notre centre d'appels au Japon dans le cadre des initiatives de transformation mises en œuvre à l'échelle mondiale. En améliorant les capacités de nos robots conversationnels et en utilisant l'IA pour la traduction de la voix en texte et la création de résumés des appels, nous avons obtenu un taux net de recommandation opérationnel record en 2024 et réduit de 28 % le temps de traitement au cours de la deuxième moitié de 2024, comparativement à la même période en 2023.
- Continué de promouvoir une culture engagée et la volonté de faire de Manuvie un excellent lieu de travail. Manuvie a été reconnue par HR Asia comme étant l'une des sociétés offrant les meilleures conditions de travail en Asie en 2024 dans six de nos marchés.
- Amélioré le taux de mobilisation des secteurs pour atteindre le 80^e centile parmi les sociétés de services financiers et d'assurance mondiales dans notre sondage sur la mobilisation des employés en 2024¹.

1 Selon le sondage mondial annuel sur la mobilisation des employés réalisé par Gallup. Le classement est déterminé en fonction de la moyenne générale par rapport à la base de données au niveau des sociétés d'assurance et financières de Gallup.

RÉMUNÉRATION DIRECTE TOTALE

Le tableau qui suit montre la rémunération directe totale que le conseil a approuvée pour M. Witherington pour 2024 ainsi que son salaire de base et ses primes d'encouragement fondées sur des titres de capitaux propres pour 2025, suivant la recommandation du chef de la direction et du comité.

Se reporter à la page 63 pour plus de renseignements sur le multiplicateur du rendement individuel pour 2024 et aux pages 73 et 77, respectivement, pour plus de renseignements sur les attributions de titres de capitaux propres pour 2024 et les attributions de titres de capitaux propres pour 2025.

(\$ US)	2023 ²	2024 ²	2025 ³
Salaire de base	750 000 \$	775 000 \$	1 200 000 \$
Prime d'encouragement annuelle¹	1 578 000 \$	1 897 000 \$	2 400 000 \$ (cible)
Primes d'encouragement fondées sur des titres de capitaux propres^{1,4}			
• UAR	1 766 654 \$	1 950 000 \$	3 660 000 \$
• UATI	1 177 770 \$	1 300 000 \$	2 440 000 \$
Rémunération directe totale	5 272 424 \$	5 922 000 \$	9 700 000 \$

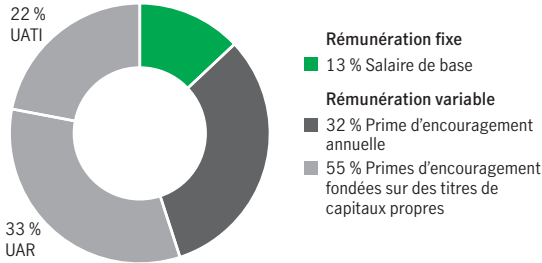
1 Moment des attributions : La colonne pour 2024 comprend la prime d'encouragement annuelle attribuée pour 2024 et versée en février 2025 ainsi que les primes d'encouragement fondées sur des titres de capitaux propres attribuées en mars 2024.

2 M. Witherington a été nommé président et chef de la direction, Manulife Asia le 1^{er} juillet 2023. Pendant qu'il occupait ce poste, sa rémunération lui était versée en dollars de Hong Kong. Toutefois, dans ce tableau, sa rémunération pour 2023 et 2024 est présentée en dollars américains aux fins de comparaison avec sa rémunération future à titre de président et chef de la direction, Manuvie (à compter du 9 mai 2025). Sa rémunération totale en dollars de Hong Kong était de 41 266 480 \$ en 2023 et de 46 269 715 \$ en 2024.

3 Les renseignements sur la rémunération qui figurent dans la présente colonne reflètent la rémunération de M. Witherington à compter du 9 mai 2025, lorsqu'il occupera le poste de président et chef de la direction de Manuvie. Se reporter à la page suivante pour plus de précisions sur les changements apportés à sa rémunération.

4 Des primes d'encouragement fondées sur des titres de capitaux propres de 4,0 millions de dollars lui ont été attribuées en dollars canadiens relativement à son poste antérieur de chef des finances qu'il occupait en 2023. Les montants ont été convertis en dollars américains à des fins de présentation en fonction de la moyenne du taux de change pendant la période de 10 jours de bourse précédant la date d'attribution.

COMPOSITION DE LA RÉMUNÉRATION POUR 2024



TRANSITION DU CHEF DE LA DIRECTION ET RÉMUNÉRATION POUR 2025

Le 9 mai 2025, Phil Witherington occupera le poste de président et chef de la direction de Manuvie, remplaçant Roy Gori qui prendra sa retraite le 8 mai 2025 et occupera les fonctions de conseiller jusqu'au 31 août 2025.

La cible de rémunération directe totale de M. Witherington pour 2025 a été établie par le conseil à 9 700 000 \$ US, est composée d'un salaire de base de 1 200 000 \$ US, d'une prime d'encouragement annuelle cible correspondant à 200 % du salaire de base (2 400 000 \$ US) et d'une attribution de prime d'encouragement fondée sur des titres de capitaux propres de 6 100 000 \$ US. La rémunération future de M. Witherington sera examinée annuellement conformément au processus de gouvernance officiel de Manuvie pour l'examen et l'établissement de la rémunération cible pour nos membres de la haute direction visés.

Bien que le siège social de Manuvie soit situé au Canada, nous sommes une entreprise mondiale. Manuvie obtient environ trois quarts de son résultat tiré des activités de base de marchés situés à l'extérieur du Canada et nous exerçons nos activités dans 23 marchés. Le comité a fixé la rémunération cible de M. Witherington en tenant compte de notre groupe de comparaison en matière de rémunération, lequel comprend une combinaison de sociétés de marchés canadiens et internationaux dans lesquels Manuvie livre concurrence à d'autres entreprises mondiales pour recruter des gens de talent.

Compte tenu de l'approche de Manuvie en matière de rémunération au rendement, la majeure partie de sa rémunération est variable (ou à risque), une partie importante de celle-ci étant liée au cours de notre action, et tient compte 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. Se reporter à la page 55 pour de plus amples renseignements sur l'approche de Manuvie en matière de rémunération des membres de la haute direction.



Paul Lorentz

Président et chef de la direction, Gestion de patrimoine et d'actifs, Monde (GPA Monde)

M. Lorentz est responsable de tous les aspects des activités de GPA Monde de la société, en offrant des solutions pour les investisseurs au moyen des réseaux des régimes de retraite, des particuliers et des clients institutionnels. Il exerce également une surveillance directe des équipes de placement, notamment de leurs capacités sur les marchés publics et privés. Il lui incombe de livrer des solutions d'avant-garde pour les investisseurs tout en faisant en sorte que nous mettions à profit notre envergure mondiale ainsi que la diversification de nos activités afin de répondre aux demandes en évolution du marché. Il est membre de l'équipe de direction de Manuvie.

Sous la direction de M. Lorentz, les résultats du secteur GPA Monde de Manuvie ont été exceptionnels en 2024, dépassant le rendement de sociétés comparables et surpassant les cibles prévues. Le secteur a obtenu des apports nets positifs de 13,3 milliards de dollars en 2024, ce qui a permis de maintenir l'élan dynamique des apports nets positifs au cours de 14 des 15 dernières années civiles, démontrant que nous avons une feuille de route constante pour ce qui est de répondre aux besoins des investisseurs en générant et en conservant des flux. En tant que l'un des principaux moteurs de croissance de Manuvie, le secteur GPA Monde nous a aidé à accélérer l'élan de la société, avec des résultats tirés des activités de base¹ augmentant de 30 % selon un taux de change constant, avec des apports substantiels de tous les secteurs d'activité et pays, y compris une croissance de 37 % en Asie. En 2024, nous avons conclu l'acquisition de CQS, un gestionnaire d'instruments de crédit non traditionnels multisectoriels installé au Royaume-Uni, et nous avons élargi la gamme de produits destinés aux marchés privés en Amérique du Nord avec le lancement de Manulife Capital Partners VI et de Manulife Private Equity Partners II, ce qui nous permet d'ajouter collectivement des actifs sous gestion et sous administration (ASGA)¹ de plus de 2 milliards de dollars.

L'information ci-après présente les résultats d'exploitation et les résultats financiers des activités de GPA Monde ainsi que d'autres facteurs pris en compte pour déterminer la rémunération de M. Lorentz en 2024.

FAITS SAILLANTS DU RENDEMENT POUR 2024

- Le résultat net de GPA Monde attribué aux actionnaires s'est établi à 1,6 milliard de dollars en 2024, comparativement à 1,3 milliard de dollars en 2023. Les résultats tirés des activités de base ont augmenté de 415 millions de dollars, ou de 30 % comparativement à 2023, selon un taux de change constant, sous l'effet d'une augmentation des produits d'honoraires nets provenant d'une hausse des ASGA¹ moyens, ce qui traduit l'incidence favorable des marchés, des entrées de fonds nettes et de la gestion rigoureuse des dépenses.
- Les entrées de fonds nettes se sont établies à 13,3 milliards de dollars en 2024, comparativement à des entrées de fonds nettes de 4,5 milliards de dollars en 2023, ce qui a contribué à une croissance de 14 % des ASGA¹ de GPA Monde, selon un taux de change constant, pour atteindre plus de 1,2 billion de dollars.

¹ Les ASGA et les ASGA de GPA Monde sont des mesures financières non conformes aux PCGR, et le changement de pourcentage dans les ASGA de GPA Monde est présenté selon un taux de change constant et constitue un ratio non conforme aux PCGR. Se reporter à la rubrique « Mesures financières non conformes aux PCGR et autres mesures financières » à la page 121 pour plus d'information.

- Conclu l'acquisition de CQS, un gestionnaire d'instruments de crédit non traditionnels multisectoriels établi au Royaume-Uni, ce qui a eu une incidence positive sur les apports nets de GPA Monde et les résultats tirés des activités de base en 2024. Nous avons mis à profit ces capacités de placement étendues pour lancer le fonds Multi Asset Credit Retail Fund de John Hancock aux États-Unis. Ce fonds constitue un ajout solide à notre gamme de produits atypiques liquides et semi-liquides qui s'inscrivent dans le cadre de nos activités de crédit plus large.
- Continué de répondre aux besoins des investisseurs en ce qui concerne les solutions atypiques par l'expansion de nos offres de produits avec le lancement de Manulife Capital Partners VII et de Manulife Private Equity Partners II pour les investisseurs institutionnels qui, ensemble, ont engrangé des ASGA de plus de 2 milliards de dollars.
- Fait avancer et élargi nos activités de planification patrimoniale et de conseils par la mise en place d'une nouvelle plateforme de conseils de planification patrimoniale pour les particuliers au Canada ainsi que par le lancement de nouveaux outils numériques propulsés par l'IA dans le cadre des activités, plus précisément, une nouvelle application d'aide à la vente propulsée par l'IA en Asie, un outil de planification propulsé par l'IA au Canada et les nouvelles fonctions libre-service de notre application mobile dans le sous-secteur des régimes de retraite au Canada dont le nombre d'utilisateurs a augmenté de 29 % en 2024 par rapport à l'année précédente.
- Terminé la troisième et dernière clôture du Fonds forêts et climat de Manuvie, garantissant des engagements totalisant environ 630 millions de dollars à utiliser au nom des investisseurs.
- Obtenu un classement dans le quartile supérieur (86^e centile) parmi les sociétés de services financiers et d'assurance mondiales dans notre sondage sur la mobilisation des employés en 2024¹.

1 Selon le sondage mondial annuel sur la mobilisation des employés réalisé par Gallup. Le classement est déterminé en fonction de la moyenne générale par rapport à la base de données au niveau des sociétés d'assurance et financières de Gallup.

RÉMUNÉRATION DIRECTE TOTALE

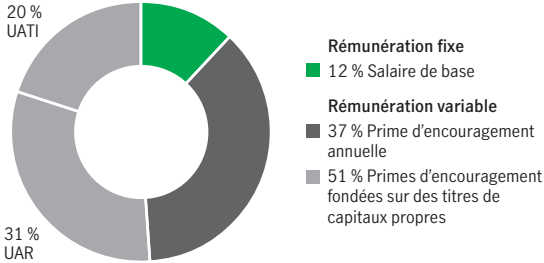
Le tableau qui suit montre la rémunération directe totale que le conseil a approuvée pour M. Lorentz pour 2024 ainsi que son salaire de base et ses primes d'encouragement fondées sur des titres de capitaux propres pour 2025, suivant la recommandation du chef de la direction et du comité.

Se reporter à la page 63 pour plus de renseignements sur le multiplicateur du rendement individuel pour 2024 et aux pages 73 et 77, respectivement, pour plus de renseignements sur les attributions de titres de capitaux propres pour 2024 et les attributions de titres de capitaux propres pour 2025.

	2023	2024	2025
Salaire de base	850 000 \$	870 000 \$	900 000 \$
Prime d'encouragement annuelle¹	2 281 000 \$	2 271 000 \$	1 800 000 \$ (cible)
Primes d'encouragement fondées sur des titres de capitaux propres¹			
• UAR	2 280 000 \$	2 280 000 \$	2 400 000 \$
• UATI	1 520 000 \$	1 520 000 \$	1 600 000 \$
Rémunération directe totale	6 931 000 \$	7 391 000 \$	6 700 000 \$

1 Moment des attributions : La colonne pour 2024 comprend la prime d'encouragement annuelle attribuée pour 2024 et versée en février 2025 ainsi que les primes d'encouragement fondées sur des titres de capitaux propres attribuées en mars 2024.

COMPOSITION DE LA RÉMUNÉRATION POUR 2024





Marc Costantini

Chef mondial, Stratégie et 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 activités de gestion des contrats en vigueur de Manuvie. En mai 2024, M. Costantini a élargi ses responsabilités en prenant la direction des équipes de stratégie mondiale et de l'expansion tout en continuant de diriger notre équipe mondiale de gestion des contrats en vigueur. Il est membre de l'équipe de haute direction de Manuvie.

M. Costantini a obtenu, une fois de plus cette année, des résultats remarquables, démontrant sa ténacité et sa créativité lorsqu'il est question d'aider Manuvie à concrétiser ses ambitions d'optimisation des portefeuilles. Sous sa direction, la société a conclu des opérations de réassurance d'envergure en 2024, ce qui a permis d'accroître la souplesse financière et de propulser le RTA dans le quartile supérieur au sein de nos groupes de comparaison en matière de rémunération et de rendement. Ces efforts ont porté sur la plus grande opération de réassurance de soins de longue durée (SLD) conclue avec Global Atlantic, soit la plus grande opération de réassurance vie universelle dans le secteur de l'assurance canadien, ainsi que sur une autre entente portant sur un bloc de contrats d'assurance SLD plus récents et un bloc de contrats traditionnels de règlements échelonnés structurés aux États-Unis, dont la clôture a été annoncée en novembre 2024 et a eu lieu en janvier 2025. Ces démarches devraient dégager des capitaux de 2,8 milliards de dollars¹ et réduire les provisions de 24 milliards de dollars, soit une réduction substantielle de nos provisions en matière de SLD et de la sensibilité à la morbidité. De plus, la gestion proactive de blocs de contrats traditionnels a permis l'approbation à hauteur de plus de 90 % des augmentations des taux de prime d'assurance SLD. Du fait de ces démarches, l'apport des activités d'assurance soins de longue durée et des contrats de rente variable au résultat tiré des activités de base était de seulement 10 % du total des résultats tirés des activités de base de la société de Manuvie en 2024. Ces efforts stratégiques soulignent notre engagement en matière d'optimisation du portefeuille et de remise d'une valeur substantielle aux actionnaires. M. Costantini a également assumé sans heurts la responsabilité de nos organisations de la stratégie mondiale et de l'expansion en 2024.

FAITS SAILLANTS DU RENDEMENT POUR 2024

- Dégagé une somme prévue de 2,8 milliards de dollars de capitaux¹ par l'intermédiaire d'opérations de réassurance conclues ou annoncées en 2024
- Clôturé l'opération jalon avec Global Atlantic en février 2024 afin de réassurer quatre anciens blocs de contrats traditionnels en vigueur ou à faible rendement des capitaux propres, y compris des provisions en matière de soins de longue durée de 6 milliards de dollars, ce qui représentait la plus importante opération de réassurance SLD jamais réalisée
- Effectué la plus grande opération de réassurance vie universelle dans l'histoire canadienne en avril 2024 afin de réassurer des provisions à faible rendement des capitaux propres de 5,8 milliards de dollars du bloc d'assurance vie universelle canadienne, ce qui réduit davantage notre profil de risque et permet de générer une grande valeur pour nos actionnaires
- Annoncé la conclusion d'une entente de réassurance supplémentaire en novembre 2024 portant sur des provisions de 5,4 milliards de dollars, y compris des provisions en matière de soins de longue durée (SLD) de 2,4 milliards de dollars. La clôture de l'opération a eu lieu en janvier 2025

1 Se reporter à la rubrique « Mise en garde relative aux énoncés prospectifs » à la page 161.

- Obtenu l'approbation pour plus de 90 % des hausses des taux de prime² qui étaient intégrées dans nos provisions en date du dernier examen des hypothèses actuarielles liées aux SLD en 2022
- Accélééré nos activités internes de gestion des contrats en vigueur, en tirant profit des services numériques et de l'analytique avancée, ce qui permet une amélioration de l'expérience client et une diminution du nombre de résultats à l'égard des réclamations
- Obtenu un classement dans le quartile supérieur (97^e centile) parmi les sociétés de services financiers et d'assurance mondiales dans notre sondage sur la mobilisation des employés en 2024³

2 Représente la valeur actualisée des hausses des taux de prime futurs ou d'autres options équivalentes devant être offertes aux titulaires de contrat SLD.

3 Selon le sondage mondial annuel sur la mobilisation des employés réalisé par Gallup. Le classement est déterminé en fonction de la moyenne générale par rapport à la base de données au niveau des sociétés d'assurance et financières de Gallup.

RÉMUNÉRATION DIRECTE TOTALE

Le tableau qui suit montre la rémunération directe totale que le conseil a approuvée pour M. Costantini pour 2024 ainsi que son salaire de base et ses primes d'encouragement fondées sur des titres de capitaux propres pour 2025, suivant la recommandation du chef de la direction et du comité.

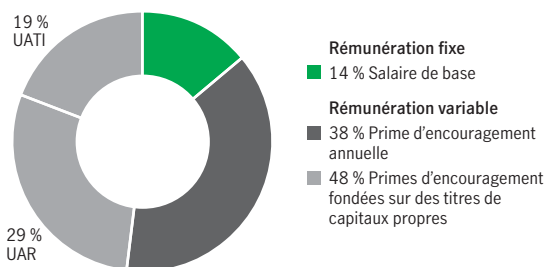
Se reporter à la page 63 pour plus de renseignements sur le multiplicateur du rendement individuel pour 2024 et aux pages 73 et 77, respectivement, pour plus de renseignements sur les attributions de titres de capitaux propres pour 2024 et les attributions de titres de capitaux propres pour 2025.

(\$ US)	2023	2024	2025
Salaire de base	740 000 \$	740 000 \$	800 000 \$
Prime d'encouragement annuelle¹	1 706 000 \$	1 962 000 \$	1 400 000 \$ (cible) ²
Primes d'encouragement fondées sur des titres de capitaux propres¹			
• UAR	1 110 000 \$	1 500 000 \$	2 100 000 \$
• UATI	740 000 \$	1 000 000 \$	1 400 000 \$
Rémunération directe totale	4 296 000 \$	5 202 000 \$	5 700 000 \$

1 Moment des attributions : La colonne pour 2024 comprend une prime d'encouragement annuelle attribuée pour 2024 et versée en février 2025 ainsi que les primes d'encouragement fondées sur des titres de capitaux propres attribuées en mars 2024.

2 Pour 2025, le conseil a approuvé une augmentation de la cible relative à la prime d'encouragement annuelle de M. Costantini, qui passe de 150 % du salaire de base à 175 % du salaire de base. Se reporter à la page 71 pour plus de renseignements sur cette décision.

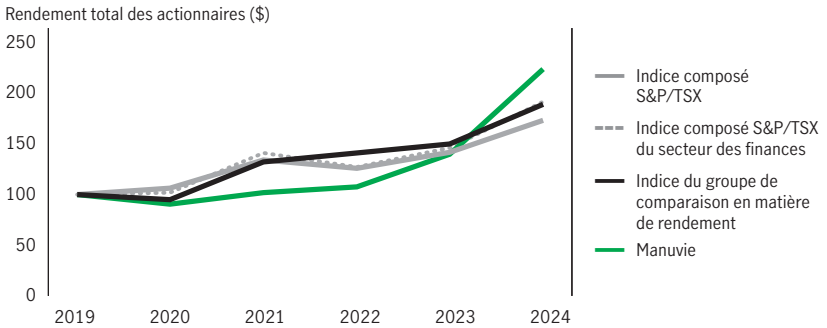
COMPOSITION DE LA RÉMUNÉRATION POUR 2024



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 2019 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.



(exercice clos le 31 décembre)	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Manuvie	100,00 \$	90,80 \$	101,33 \$	107,27 \$	137,67 \$	216,83 \$
Indice composé S&P/TSX	100,00 \$	105,6 \$	132,10 \$	124,38 \$	139,00 \$	169,09 \$
Indice composé S&P/TSX du secteur des finances	100,00 \$	101,62 \$	138,71 \$	125,70 \$	143,16 \$	186,25 \$
Indice du groupe de comparaison en matière de rendement ¹	100,00 \$	94,95 \$	130,42 \$	138,54 \$	147,23 \$	184,09 \$

1 Le rendement annuel représente la valeur d'un placement de 100 \$ le 31 décembre 2019 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 76 pour une liste des membres de ce groupe de comparaison).

Ratio du coût de la direction

Le tableau qui suit montre que la rémunération totale des membres de la haute direction visés de Manuvie en 2024 correspondait à 0,9 % du résultat net attribué aux actionnaires.

Le tableau présente la rémunération totale attribuée à nos membres de la haute direction visés, tel qu'il est présenté dans le tableau sommaire de la rémunération pour chacune des cinq dernières années. Nous comptons cinq membres de la haute direction visés en 2024.

Une colonne a été ajoutée indiquant le ratio du coût de la direction pour 2022 au moyen du résultat net à la transition plutôt que du résultat net présenté. Cette valeur diffère considérablement de celle qui a été communiquée dans la circulaire de sollicitation de procurations 2023, en raison de la mise en œuvre des nouvelles normes comptables, soit la norme IFRS 17 et la norme IFRS 9. Pour de plus amples renseignements sur les répercussions que la transition à la norme IFRS 17 et à la norme IFRS 9 a eues sur nos résultats financiers, se reporter à la page 120 ou à aux pages 46 à 47 de notre circulaire de sollicitation de procurations 2024.

	Présentation en vertu d'IFRS 4 et d'IAS 39			Présentation en vertu d'IFRS 17 et d'IFRS 9		
	2020	2021	2022	2022 à la transition ¹	2023	2024
Rémunération totale pour les membres de la haute direction visés (en milliers de dollars)	36 828 \$	41 839 \$	41 647 \$	41 647 \$	51 165 \$	49 774 \$
Résultat net attribué aux actionnaires (en millions de dollars)	5 871 \$	7 105 \$	7 294 \$	3 498 \$	5 103 \$	5 385 \$
Ratio du coût de la direction	0,6 %	0,6 %	0,6 %	1,2 %	1,0 %	0,9 %

1 Le résultat net attribué aux actionnaires à la transition est une mesure financière non conforme aux PCGR. Se reporter à la rubrique « Mesures financières non conformes aux PCGR et autres mesures financières » à la page 121 pour plus d'information.

Ratio du coût de la direction

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

Membres de la haute direction visés chaque année

2024 : Roy Gori, Colin Simpson, Phil Witherington, Paul Lorentz, Marc Costantini

2023 : Roy Gori, Colin Simpson, Phil Witherington, Paul Lorentz, Scott Hartz, Marc Costantini

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

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. Nous établissons la rémunération pour certains 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 taux de change utilisés varient selon l'élément de la rémunération et l'année, comme il est indiqué à la page suivante. La rémunération totale pour 2024 des membres de la haute direction visés indiquée ci-dessous est tributaire de résultats plus importants au chapitre des régimes incitatifs dans toutes nos activités ainsi que de fluctuations du change.

Pour chaque membre de la haute direction visé, la ligne pour 2024 comprend la rémunération incitative annuelle versée en février 2025 ainsi que les primes d'encouragement fondées sur des titres de capitaux propres attribuées en mars 2024. Se reporter aux profils des membres de la haute direction visés à partir de la page 81 pour une description de leur rémunération directe totale pour 2024.

	Exercice	Salaire	Attributions fondées sur des actions	Attributions fondées sur des options	Prime d'encouragement annuelle	Rémunération en vertu de régimes incitatifs non fondés sur des titres de capitaux propres		Autre rémunération	Rémunération totale
						Valeur des régimes de retraite			
Roy Gori	2024	1 785 197 \$	11 503 050 \$	0 \$	6 022 374 \$	1 015 300 \$	138 531 \$		20 464 452 \$
Président et chef de la direction	2023	1 728 123 \$	11 547 344 \$	0 \$	5 145 492 \$	823 400 \$	138 256 \$		19 382 615 \$
	2022	1 515 205 \$	10 436 550 \$	0 \$	3 920 304 \$	1 074 738 \$	131 737 \$		17 078 534 \$
Colin Simpson	2024	800 000 \$	2 400 000 \$	0 \$	1 616 000 \$	175 900 \$	3 891 \$		4 995 791 \$
Chef des finances ¹	2023	703 000 \$	1 000 000 \$	0 \$	1 076 000 \$	59 100 \$	1 681 956 \$		4 520 056 \$
(en date du 1 ^{er} juillet 2023)	2022	100 000 \$	1 155 000 \$	0 \$	0 \$	8 912 \$	0 \$		1 263 912 \$
Phil Witherington	2024	1 057 388 \$	4 398 225 \$	0 \$	2 692 412 \$	98 400 \$	915 429 \$		9 161 853 \$
Président et chef de la direction de Manulife Asia	2023	987 603 \$	4 000 000 \$	0 \$	2 133 140 \$	243 900 \$	431 210 \$		7 795 853 \$
	2022	944 166 \$	2 800 000 \$	0 \$	1 562 000 \$	311 775 \$	53 679 \$		5 671 620 \$
Paul Lorentz	2024	866 667 \$	3 800 000 \$	0 \$	2 721 000 \$	303 300 \$	3 555 \$		7 694 522 \$
Président et chef de la direction, Gestion de patrimoine et d'actifs, Monde	2023	850 000 \$	3 800 000 \$	0 \$	2 281 000 \$	267 400 \$	1 935 \$		7 200 335 \$
	2022	689 167 \$	2 500 000 \$	0 \$	1 938 000 \$	230 245 \$	1 723 \$		5 359 135 \$
Marc Costantini	2024	1 013 652 \$	3 383 250 \$	0 \$	2 784 667 \$	275 900 \$	0 \$		7 457 469 \$
Chef mondial, Stratégie et gestion des contrats en vigueur	2023	994 196 \$	2 513 245 \$	0 \$	2 306 171 \$	200 900 \$	0 \$		6 014 512 \$
	2022	522 603 \$	4 209 400 \$	0 \$	1 417 543 \$	31 626 \$	976 125 \$		7 157 297 \$

¹ M. Simpson s'est joint à Manuvie le 1^{er} novembre 2022. Il était chef des finances, États-Unis et fonds général, jusqu'au 30 juin 2023, alors qu'il a été promu au poste de chef des finances de Hong Kong. Le montant inscrit dans la colonne « Autre rémunération » à son égard pour 2023 comprend un versement unique de 1 680 000 \$ à titre de compensation pour la rémunération à laquelle il a dû renoncer auprès de son ancien employeur.

Salaire de base

Le salaire de M. Gori est établi en dollars américains, mais payé bimensuellement en dollars canadiens selon le taux de change de clôture de la Banque du Canada.

Les salaires de M. Simpson et de M. Lorentz sont établis et payés en dollars canadiens. Le salaire de M. Costantini est établi et payé en dollars américains.

Le salaire de M. Witherington était établi et payé en dollars canadiens jusqu'au 30 juin 2023. Depuis le 1^{er} juillet 2023, son salaire est payé en dollars de Hong Kong. À compter du 9 mai 2025, son salaire sera établi en dollars américains, mais payé bimensuellement en dollars canadiens selon le taux de change de clôture de la Banque du Canada.

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	Taux de change pour les dollars de Hong Kong
2024	1,00 \$ US = 1,3698 \$	1,00 \$ HK = 0,1755 \$
2023	1,00 \$ US = 1,3494 \$	1,00 \$ HK = 0,1724 \$
2022	1,00 \$ US = 1,3015 \$	

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 sommes payées en dollars canadiens et en dollars de Hong Kong ont été converties en dollars américains conformément à nos états financiers.

		(\$ US)	
Roy Gori	2024	14 888 789 \$	
	2023	14 299 715 \$	
	2022	13 214 387 \$	
Colin Simpson	2024	3 627 312 \$	
	2023	3 343 292 \$	
	2022	991 130 \$	
Phil Witherington	2024	6 659 057 \$	
	2023	5 754 587 \$	
	2022	4 370 915 \$	
Paul Lorentz	2024	5 581 803 \$	
	2023	5 314 065 \$	
	2022	4 116 957 \$	
Marc Costantini	2024	5 403 416 \$	
	2023	4 441 650 \$	
	2022	5 482 839 \$	

Attributions fondées sur des actions

La juste valeur du rendement à la date d'attribution 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

Le prix d'attribution correspond au cours de clôture moyen pour les dix jours de bourse précédant la date d'attribution.

	Date d'attribution	Prix de l'action	Taux de change pour les attributions en dollars américains
2024	5 mars	32,57 \$	1,00 \$ US = 1,3533 \$
2023	7 mars	26,97 \$	1,00 \$ US = 1,3585 \$
2022	1 ^{er} mars	26,54 \$	1,00 \$ US = 1,2728 \$
	29 août	23,80 \$	1,00 \$ US = 1,2952 \$
	28 novembre	23,59 \$	

Les attributions fondées sur des actions indiquées pour 2022 contiennent deux cas d'attributions faites en remplacement de la rémunération de valeur semblable et assortie de modalités d'acquisition semblables abandonnée auprès d'un employeur précédent.

- M. Simpson a reçu une attribution unique d'unités d'actions temporairement inaccessibles d'un montant de 1 155 000 \$, accordée le 28 novembre 2022. Les droits aux unités d'actions temporairement inaccessibles ont été acquis à raison de cinquante pour cent (50 %) le 28 mai 2024 et seront acquis à raison de 50 % le 28 mai 2025.
- M. Costantini a reçu une attribution unique d'unités d'actions temporairement inaccessibles d'un montant de 1 500 000 \$ US, accordée le 29 août 2022. Les droits aux unités d'actions temporairement inaccessibles ont été acquis à raison de cinquante pour cent (50 %) le 29 août 2023 et 50 % de ces droits ont été acquis le 29 août 2024.

Attributions fondées sur des options

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

Prime d'encouragement annuelle

La prime d'encouragement annuelle est versée 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
2024	1,00 \$ US = 1,4193 \$
2023	1,00 \$ US = 1,3518 \$
2022	1,00 \$ US = 1,3411 \$

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 106 et 107.

Autre rémunération

Les montants versés en dollars américains et en dollars de Hong Kong ont été convertis en dollars canadiens de la même manière que dans nos états financiers.

Le montant indiqué pour M. Gori comprend :

- 2024 : des frais d'adhésion à des clubs de 34 580 \$ et une allocation de compte de dépenses flexible de 100 000 \$
- 2023 : des frais d'adhésion à des clubs de 28 572 \$ et une allocation de compte de dépenses flexible de 100 000 \$
- 2022 : des frais d'adhésion à des clubs de 27 035 \$ et une allocation de compte de dépenses flexible de 100 000 \$

Le montant indiqué pour M. Simpson comprend :

- 2023 : un paiement unique de 1 680 000 \$ afin de remplacer la rémunération à laquelle il a renoncé auprès de son ancien employeur

Le montant indiqué pour M. Witherington comprend :

- 2024 : une allocation de logement de 3 900 000 \$ HK, une somme de 514 466 \$ HK pour les frais d'études de ses enfants, des frais d'adhésion à des clubs de 76 470 \$ HK et une allocation de 724 651 \$ HK pour les dépenses associées à son chauffeur privé
- 2023 : une allocation de logement de 1 950 000 \$ HK, une allocation de déménagement de 200 000 \$ HK et une somme pour l'éducation des enfants de 157 000 \$ HK applicable à la période pendant laquelle il était en poste en Asie. Ce montant comprend également une allocation de compte de dépenses flexible de 25 000 \$ applicable à la période de six mois pendant laquelle M. Witherington était chef des finances.
- 2022 : 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

Rémunération sous forme de titres de capitaux propres

Primes d'encouragement fondées sur des titres de capitaux propres en circulation (au 31 décembre 2024)

Attributions fondées sur des options

	Date d'attribution	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	65 232	21,81 \$	2 mars 2025	1 457 935 \$
	23 févr. 2016	436 301	17,59 \$	23 févr. 2026	11 592 518 \$
	28 févr. 2017	243 473	24,61 \$	28 févr. 2027	4 759 897 \$
	8 juin 2017	167 872	23,51 \$	8 juin 2027	3 466 557 \$
	27 févr. 2018	395 962	24,73 \$	27 févr. 2028	7 693 542 \$
	5 mars 2019	485 894	22,60 \$	5 mars 2029	10 475 875 \$
	3 mars 2020	689 991	24,38 \$	5 mars 2030	13 648 022 \$
	Colin Simpson	–	–	–	–
Phil Witherington	24 févr. 2015	7 724	22,02 \$	24 févr. 2025	171 009 \$
	23 févr. 2016	43 462	17,59 \$	23 févr. 2026	1 154 785 \$
	3 mars 2020	205 086	24,38 \$	5 mars 2030	4 056 601 \$
Paul Lorentz	24 févr. 2015	43 349	22,02 \$	24 févr. 2025	959 747 \$
	28 févr. 2017	34 829	24,61 \$	28 févr. 2027	680 907 \$
	27 févr. 2018	105 618	24,73 \$	27 févr. 2028	2 052 158 \$
	5 mars 2019	124 858	22,60 \$	5 mars 2029	2 691 938 \$
	3 mars 2020	178 425	24,38 \$	5 mars 2030	3 529 247 \$
Marc Costantini	–	–	–	–	–

Attributions fondées sur des actions

	Date d'attribution	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	1 ^{er} mars 2022	UAR	271 726	11 999 430 \$	
		UATI	181 152	7 999 654 \$	
	7 mars 2023	UAR	279 271	12 332 594 \$	
		UATI	186 181	8 221 745 \$	
	5 mars 2024	UAR	218 512	9 649 507 \$	
UATI		145 675	6 433 004 \$		
		Actions de SFM ¹ (2015)	131 930		5 826 029 \$
Colin Simpson	28 nov. 2022	UAR	-	-	
		UATI	27 128	1 197 993 \$	
	7 mars 2023	UAR	20 154	890 004 \$	
		UATI	20 154	890 004 \$	
	5 mars 2024	UAR	45 590	2 013 251 \$	
UATI		30 394	1 342 182 \$		
Phil Witherington	1 ^{er} mars 2022	UAR	72 898	3 219 197 \$	
		UATI	48 598	2 146 097 \$	
	7 mars 2023	UAR	96 740	4 272 057 \$	
		UATI	64 493	2 848 022 \$	
	5 mars 2024	UAR	83 548	3 689 488 \$	
		UATI	55 699	2 459 689 \$	
Paul Lorentz	1 ^{er} mars 2022	UAR	65 087	2 874 245 \$	
		UATI	43 392	1 916 180 \$	
	7 mars 2023	UAR	91 903	4 058 425 \$	
		UATI	61 269	2 705 633 \$	
	5 mars 2024	UAR	72 185	3 187 678 \$	
		UATI	48 123	2 125 134 \$	
Marc Costantini	29 août 2022	UAR	63 918	2 822 602 \$	
		UATI	42 612	1 881 735 \$	
	7 mars 2023	UAR	60 783	2 684 173 \$	
		UATI	40 521	1 789 417 \$	
	5 mars 2024	UAR	64 268	2 838 096 \$	
		UATI	42 846	1 892 079 \$	

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 44,16 \$, soit le cours de clôture des actions ordinaires de Manuvie à la TSX le 31 décembre 2024. 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 2024, soit 44,16 \$.

- la valeur des unités d'actions liées au rendement à l'égard desquelles les droits n'ont pas encore été acquis a été calculée à l'aide d'un facteur de rendement de 1,0.
- les unités d'actions temporairement inaccessibles (UATI), les unités d'actions liées au rendement (UAR) et les unités d'actions différées (UAD) sont réglées en espèces. Une tranche de dix pour cent (10 %) des paiements au titre des UATI et des UAR est 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 en 2024

Pour chaque membre de la haute direction visé :

- la valeur des options à l'égard desquelles les droits ont été acquis au cours de l'exercice est la valeur qui aurait été réalisée si les options 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 qui ont été reçues au cours de l'exercice est le gain réel réalisé par les membres de la haute direction visés qui ont exercé les options en 2024
- la valeur des attributions fondées sur des actions dont les droits ont été acquis correspond au montant versé en 2024
- la prime annuelle gagnée en 2024.

	Attributions fondées sur des options		Attributions fondées sur des actions		Prime d'encouragement annuelle	
	Valeur à l'acquisition au cours de l'exercice	Valeur reçue au cours de l'exercice	Valeur à l'acquisition au cours de l'exercice	Valeur gagnée au cours de l'exercice		
Roy Gori	1 409 309 \$	3 366 846 \$	12 666 842 \$			6 022 374 \$
Colin Simpson	0 \$	0 \$	947 262 \$			1 616 000 \$
Phil Witherington	418 884 \$	3 827 927 \$	3 966 320 \$			2 692 412 \$
Paul Lorentz	364 431 \$	1 983 822 \$	3 452 184 \$			2 721 000 \$
Marc Costantini	0 \$	0 \$	1 634 918 \$			2 784 667 \$

Options sur actions exercées en 2024

Roy Gori, Phil Witherington et Paul Lorentz ont exercé des options sur actions en 2024, y compris certains exercices dans le cadre de notre programme d'exercice automatique des options sur actions (se reporter au tableau ci-après) :

	Date d'attribution	Nombre d'options	Prix d'exercice (\$)	Gain (\$)
Roy Gori	2 mars 2015	195 699	21,81 \$	3 366 846 \$
Phil Witherington	24 février 2015	23 172	22,02 \$	394 202 \$
	28 février 2017	34 315	24,61 \$	361 732 \$
	27 février 2018	120 707	24,73 \$	1 257 962 \$
	5 mars 2019	144 572	22,60 \$	1 814 031 \$
Paul Lorentz	25 février 2014	37 239	21,20 \$	430 844 \$
	23 février 2016	57 908	17,59 \$	1 552 978 \$

En 2024, M. Witherington a exercé 23 172 options dans le cadre du programme d'exercice automatique des options sur actions (décrit ci-dessous). En outre, M. Witherington a également choisi d'exercer trois tranches d'options sur actions dans le cadre d'une vente de couverture, vendant ainsi suffisamment d'actions pour couvrir le coût des options, des impôts et taxes, et des frais, tout en conservant la totalité des actions restantes. Au total, il a conservé 63 873 actions, qui contribuent au respect des lignes directrices en matière d'actionnariat (voir page 128 pour de plus amples renseignements) et à maintenir l'alignement de ses intérêts sur ceux de nos actionnaires.

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 où la négociation est interdite, 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 2024, les membres de la haute direction au Canada et aux États-Unis se sont vu accorder la possibilité d'échanger la totalité ou une partie de leurs primes d'encouragement annuelles, de leurs unités d'actions temporairement incessibles acquises ou de leurs unités d'actions liées au rendement acquises contre des unités d'actions différées, sous réserve des règles et règlements fiscaux locaux. Nous pouvons aussi octroyer des unités d'actions différées à certains nouveaux membres de la haute direction et à d'autres membres de la haute direction dans des circonstances particulières.

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

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

À propos du compte de rémunération différée

Certains membres de la haute direction américains peuvent reporter jusqu'à 90 % de leur salaire de base ainsi qu'une partie ou la totalité de leur prime d'encouragement annuelle et de leurs unités d'actions temporairement incessibles acquises en les versant dans un compte de rémunération différée. L'argent doit demeurer dans le compte pendant au moins trois ans et les montants reportés sont rajustés 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 2024 :

	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	10 988 958	23,35 \$	6 501 618

Le tableau suivant vous renseigne sur nos régimes et leur situation au 31 décembre 2024 :

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	4,0 %
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	56 381 108
• en pourcentage des actions ordinaires en circulation	3,2 %

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	0,04 %

Nous n'avons pas octroyé d'options sur actions aux membres de la haute direction visés en 2024. 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 2024)	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	0,02 %	6 501 618	0,37 %
Options sur actions	10 568 132	0,59 %		
Unités d'actions différées	149 142	0,01 %		
Total	10 988 958	0,62 %	6 501 618	0,37 %

Offre excédentaire, dilution et taux d'absorption

(au 31 décembre)	2022	2023	2024
Offre excédentaire	1,40 %	1,25 %	0,98 %
le nombre total d'actions ordinaires réservées à des fins d'émission à l'intention des employés et des administrateurs, moins le nombre d'options sur actions et d'unités d'actions différées rachetées réglées en actions, exprimé en pourcentage du nombre moyen pondéré de titres en circulation pendant l'exercice			
Dilution	1,11 %	0,93 %	0,66 %
le nombre total d'options sur actions et d'unités d'actions différées réglées en actions qui sont en cours, exprimé en pourcentage du nombre moyen pondéré de titres en circulation pendant l'exercice			
Taux d'absorption			
le nombre total d'options sur actions et d'unités d'actions différées réglées en actions attribuées annuellement, exprimé en pourcentage du nombre moyen pondéré de titres en circulation pendant l'exercice			
• Régime d'options sur actions des dirigeants	0,00 %	0,00 %	0,00 %
• Régime d'actionnariat des administrateurs externes	0,01 %	0,01 %	0,01 %

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 à solde de caisse, à un régime 401(k) et à un régime complémentaire à cotisations définies. Au Canada, nos membres de la haute direction visés ainsi que nos employés participent à un régime à cotisations définies et, tout comme nos autres membres de la haute direction, à un régime complémentaire à cotisations définies. Notre membre de la haute direction visé à Hong Kong participe au même régime de retraite à cotisations définies que les autres employés de Hong Kong.

Nos régimes de retraite supplémentaires sont offerts aux hauts 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, nos membres de la haute direction visés doivent généralement respecter plusieurs conditions après avoir quitté leur emploi auprès de nous :

- non-sollicitation : entre 12 et 24 mois
- non-concurrence : entre 12 et 24 mois

Si le membre de la haute direction viole l'une des conditions ci-dessus postérieures à l'emploi rattachées à la totalité ou à une partie de ses régimes de retraite supplémentaires, les prestations sont entièrement annulées.

TABLEAU DES RÉGIMES DE RETRAITE À PRESTATIONS DÉFINIES

M. Costantini participe au régime à solde de caisse de John Hancock. M. Costantini dispose également de prestations restantes aux termes du régime de son emploi antérieur auprès de Manuvie aux États-Unis entre septembre 2000 et janvier 2014.

Le tableau suivant indique les obligations au titre du régime de retraite à prestations définies pour M. Costantini :

	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. 2024	À 65 ans	31 déc. 2024	À 65 ans		Coût des services rendus	Autre		
Marc Costantini ¹	26,2	35,8	98 100	126 700	\$ 661 100	\$ 26 700	\$ 0	\$ 68 500	\$ 756 300

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 2024 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 2023 et au 31 décembre 2024, respectivement, au moyen des hypothèses actuarielles qui ont servi à évaluer les obligations au titre des prestations définies à ces dates, comme il est indiqué à la note 15 de nos états financiers consolidés de 2024.

Coût des services rendus

La valeur projetée des prestations gagnées au titre des services rendus en 2024, d'après les hypothèses actuarielles qui ont servi à évaluer les obligations au titre des prestations définies en date du 31 décembre 2024, comme il est indiqué à la note 15 de nos états financiers consolidés de 2024.

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. Costantini a été convertie selon le taux de change en date du 31 décembre, soit 1,00 \$ US = 1,4382 \$ pour 2024 et 1,00 \$ US = 1,3186 \$ pour 2023. Les autres montants ont été convertis selon le taux de change moyen de 2024, soit 1,00 \$ US = 1,3698 \$.

TABLEAU DES RÉGIMES DE RETRAITE À COTISATIONS DÉFINIES

M. Gori, M. Simpson et M. Lorentz participent au régime à cotisations définies et au régime complémentaire de Manuvie au Canada. M. Gori a participé au fonds de prévoyance obligatoire complémentaire de Manuvie à Hong Kong de mars 2015 à mai 2017.

M. Witherington participe au fonds de prévoyance obligatoire complémentaire de Manuvie à Hong Kong. M. Witherington a participé au régime à cotisations définies et au régime complémentaire de Manuvie au Canada de janvier 2018 à juin 2023 et au fonds de prévoyance obligatoire complémentaire de Manuvie à Hong Kong de mai 2014 à décembre 2017. Après son entrée en fonction à titre de président et chef de la direction de Manuvie le 9 mai 2025, M. Witherington participera au régime à cotisations définies et au régime complémentaire de Manuvie au Canada.

M. Costantini participe au régime 401(k) de John Hancock et au régime à cotisations définies complémentaire aux États-Unis. M. Costantini dispose de prestations restantes de son emploi antérieur auprès de Manuvie dans le régime complémentaire 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.

Le tableau suivant présente un rapprochement des soldes des comptes du 31 décembre 2023 au 31 décembre 2024 :

	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	6 972 800 \$	1 015 300 \$	0 \$	1 576 900 \$	9 565 000 \$
Colin Simpson	102 400 \$	175 900 \$	0 \$	71 000 \$	349 300 \$
Phil Witherington	2 427 800 \$	98 400 \$	0 \$	655 800 \$	3 182 000 \$
Paul Lorentz	3 940 060 \$	303 300 \$	0 \$	781 400 \$	5 025 300 \$
Marc Costantini ¹	1 271 400 \$	249 200 \$	0 \$	348 100 \$	1 868 700 \$

1 Exclut les distributions que M. Costantini a reçues après son départ de 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 2024 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

En ce qui concerne le fonds de prévoyance obligatoire complémentaire de Manuvie à Hong Kong pour M. Gori et M. Witherington :

- les montants des valeurs accumulées à la clôture ont été convertis à l'aide du taux de change en date du 31 décembre de 1,00 \$ HK = 0,1851 \$ pour 2024 et de 1,00 \$ HK = 0,1689 \$ pour 2023
- les autres montants ont été convertis à l'aide du taux de change moyen de 2024, soit 1,00 \$ HK = 0,1755 \$.

En ce qui concerne le régime 401(k) de John Hancock et le régime à cotisations définies supplémentaire aux États-Unis pour M. Costantini :

- les montants des valeurs accumulées à la clôture ont été convertis à l'aide du taux de change en date du 31 décembre de 1,00 \$ US = 1,4382 \$ pour 2024 et de 1,00 \$ US = 1,3186 \$ pour 2023
- les autres montants ont été convertis à l'aide du taux de change moyen de 2024, soit 1,00 \$ US = 1,3698 \$.

Canada

	Régime de retraite à prestations définies fermé	Régime de retraite à cotisations définies
Qui participe >	Les employés établis au Canada qui ont été engagés avant le 1 ^{er} 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 ^{er} janvier 1999.
Modalités >		Les participants versent l'équivalent de 2 % de leurs gains ouvrant droit à pension. Les participants peuvent verser des cotisations facultatives de 0,5 % à 5 % de leurs gains ouvrant droit à pension. Les gains ouvrant droit à pension sont plafonnés à 259 920 \$ pour 2024 et sont calculés selon le salaire de base (plus la prime d'encouragement annuelle pour les membres de la direction). Les participants choisissent parmi une gamme d'options de placement dans lesquelles ils souhaitent investir les fonds crédités dans leur compte.
Méthode de calcul de la rente annuelle >		Nous versons l'équivalent de 3 % des gains ouvrant droit à pension ainsi qu'une cotisation équivalant à 50 % des cotisations facultatives des participants. 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> (32 490 \$ en 2024). Nos cotisations sont acquises immédiatement.
Retraite >		Les participants peuvent transférer la valeur de leur compte dans un instrument de retraite immobilisé ou s'en servir pour souscrire une rente viagère lorsqu'ils quittent leur emploi.

Canada (suite)

Régime à prestations définies
complémentaire fermé

Régime à cotisations définies
complémentaire

➤ Aucun des membres de la haute direction visés actuels n'est assujéti à ces conventions, et plus aucun employé n'est assujéti à ces conventions.

➤ Les membres de la haute direction qui ont été engagés après le 1^{er} janvier 1999 et les employés qui ont été promus à un poste de membre de la haute direction après cette date sont admissibles.

Nous portons l'équivalent de 10 % des gains ouvrant droit à pension (15 % dans le cas de M. Gori et à compter du 9 mai 2025, 15 % dans le cas de M. Witherington) excédant le plafond des gains ouvrant droit à pension à un compte théorique au nom de chaque participant.

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.

Les crédits au titre des revenus de placement sont basés sur les options de placement choisies par le participant.

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.

États-Unis

	Régime de retraite à prestations définies (solde en espèces)	Régime 401(k)
Qui participe >	Tous les employés américains.	> La participation est facultative dans le cas de tous les employés américains.
Modalités >	<p>Les participants ne versent pas de cotisations.</p> <p>Les participants reçoivent des crédits de cotisation dans un compte théorique qui rapporte des intérêts créditeurs.</p> <p>Les intérêts créditeurs sont fondés sur le rendement annuel moyen des titres du Trésor à échéance fixe sur 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 à l'égard du plafond fixé par l'IRS (345 000 \$ US en 2024)</p> <p>Les participants choisissent parmi une gamme d'options de placement dans lesquelles ils souhaitent investir les fonds crédités dans leur compte.</p>
Méthode de calcul de la rente >	<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 (345 000 \$ US en 2024) et comprend le salaire de base majoré des primes d'encouragement annuelles reçues.</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 (23 000 \$ US en 2024).</p> <p>Nos cotisations sont acquises immédiatement.</p>
Retraite >	<p>> L'âge normal de la retraite est de 65 ans, mais des prestations peuvent être versées à n'importe quel âge de la retraite en fonction de la valeur du compte du participant à la date à laquelle le versement des prestations commence.</p> <p>Les versements sont normalement effectués sous forme de rente viagère, mais les participants peuvent choisir de recevoir une somme forfaitaire ou une autre option de versement.</p>	<p>> Les participants reçoivent la valeur de leur compte lorsqu'ils quittent leur emploi ou s'ils sont frappés d'une invalidité permanente.</p>

États-Unis (suite)

Régime de retraite à prestations définies (salaire moyen de fin de carrière) et régime de retraite à prestations définies complémentaire fermé

Régime à cotisations définies complémentaire

➤ Aucun membre de la haute direction visé ne participe à ces régimes.

➤ 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.

La rémunération admissible comprend le salaire de base et la prime d'encouragement annuelle, y compris la somme encaissée sous forme d'unités d'actions différées.

Nos cotisations théoriques sont acquises après trois ans de service.

Les crédits au titre des revenus de placement sont basés sur les options de placement choisies par le participant.

Les participants reçoivent la valeur de leur compte en 18 mensualités commençant le septième mois après avoir quitté leur emploi.

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 2024) 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 dans lesquelles ils souhaitent investir les fonds crédités dans leur compte.

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

Moins de 5 ans
6 % du salaire annuel

5 à 10 ans
9 % 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 10 % après un an 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 à la cessation de leur emploi, mais ne peuvent recevoir la valeur de leur compte obligatoire qu'après l'âge de 65 ans, sauf certaines exceptions.

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 2024.

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 2024 de 1,00 \$ US = 1,3698 \$.

	Type de paiement	Retraite (anticipée ou normale)	Démision	Cessation d'emploi pour un motif valable	Cessation d'emploi sans motif valable	Changement de contrôle
Roy Gori	Indemnité de départ	-	-	-	10 684 440 \$	13 496 394 \$
	Acquisition supplémentaire d'UATI, d'UAR et d'options sur actions	53 860 049 \$ ¹	53 860 049 \$ ¹	-	56 635 934 \$	56 635 934 \$
	Prestations de retraite	-	-	-	-	-
	Valeur totale	53 860 049 \$	53 860 049 \$	-	67 320 374 \$ ²	70 132 328 \$
Colin Simpson	Indemnité de départ	-	-	-	2 820 000 \$	-
	Acquisition supplémentaire d'UATI, d'UAR et d'options sur actions	-	-	-	2 992 812 \$	-
	Prestations de retraite	-	-	-	-	-
	Valeur totale	-	-	-	5 812 812 \$	-
Phil Witherington	Indemnité de départ	-	-	-	3 988 238 \$	-
	Acquisition supplémentaire d'UATI, d'UAR et d'options sur actions	-	-	-	11 088 904 \$	-
	Prestations de retraite	-	-	-	-	-
	Valeur totale	-	-	-	15 077 142 \$	-
Paul Lorentz	Indemnité de départ	-	-	-	5 220 000 \$	-
	Acquisition supplémentaire d'UATI, d'UAR et d'options sur actions	-	-	-	10 098 875 \$	-
	Prestations de retraite	-	-	-	-	-
	Valeur totale	-	-	-	15 318 875 \$	-
Marc Costantini	Indemnité de départ	-	-	-	3 801 195 \$	-
	Acquisition supplémentaire d'UATI, d'UAR et d'options sur actions	-	-	-	8 415 543 \$	-
	Prestations de retraite	-	-	-	-	-
	Valeur totale	-	-	-	12 216 738 \$	-

1 M. Gori respecte 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'il donne 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 ». Se reporter à la page 119 pour une description détaillée de l'admissibilité à la retraite et du traitement des attributions de nos membres de la haute direction.

2 M. Gori a annoncé son intention de prendre sa retraite en tant que président et chef de la direction le 8 mai 2025, et d'exercer les fonctions de conseiller jusqu'au 31 août 2025. Cette valeur représente les sommes estimatives qui seraient versées à M. Gori dans l'éventualité d'une cessation de son emploi sans motif valable le 31 décembre 2024.

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'UATI, 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 2024, soit 44,16 \$. 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.

Aucun des membres de la haute direction visés, sauf M. Gori, n'est admissible à la retraite anticipée ni à la retraite normale. M. Gori respecte 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'il donne 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

M. Gori, M. Simpson et M. Witherington ont des contrats d'emploi qui précisent leurs droits advenant une cessation d'emploi sans motif valable. M. Lorentz et M. Costantini ont des contrats d'emploi qui ne traitent pas expressément de leurs droits advenant une cessation d'emploi sans motif valable.

Les modalités applicables en cas de cessation d'emploi sans motif valable sont décrites dans le tableau ci-dessous et sont conditionnelles 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. Simpson, M. Witherington et M. Lorentz; 12 mois pour M. Costantini)
- la non-concurrence (12 mois pour M. Gori et M. Costantini; 18 mois pour M. Simpson, M. Witherington et M. Lorentz)
- le non-dénigrement (24 mois pour M. Gori et M. Costantini; indéfiniment pour M. Simpson, M. Witherington et M. Lorentz).

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

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
-

Colin Simpson

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)

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
-

Phil Witherington

A droit à ce qui suit :

- 18 mois de rémunération tenant lieu de préavis, qui comprend son 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 son déménagement à Hong Kong, si le déménagement a lieu dans les 10 mois de 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
-

Paul Lorentz

Son droit serait déterminé conformément à la loi pertinente, aux plans, politiques, pratiques de Manuvie, et selon les modalités applicables de son contrat d'emploi.

Marc Costantini

Peut être admissible 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 (notamment un salaire de base annuel et une prime d'encouragement annuelle cible) et le maintien des avantages sociaux pour les dirigeants admissibles 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 à 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.

Dans le tableau des mesures en cas de cessation des fonctions et changement de contrôle ci-dessus, l'indemnité de départ prévue en cas de cessation d'emploi sans motif valable pour M. Costantini est calculée au 31 décembre 2024 et suppose, aux fins de la présente information, que ces cessations d'emploi 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 mois 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 des 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 de 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 rajustements 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 inaccessibles (UATI), des unités d'actions liées au rendement (UAR) et des options sur actions 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 115 à 117)
- 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 annulées ou récupérées ou le paiement récupéré si le membre de la haute direction visé participe à une fraude, à un vol, à un détournement ou à une inconduite grave
- certaines attributions peuvent être récupérées dans le cas d'un retraitement comptable par Manuvie qui nécessite que la Société récupère de certains membres de la haute direction, y compris de membres de la haute direction visés, la rémunération incitative attribuée par erreur
- 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 et les options sur actions peuvent être transférées à un bénéficiaire ou à la succession si un membre de la haute direction visé décède.

	Retraite anticipée^{1,2} • 55 ans et un total d'au moins 60 pour l'âge et les années de service continu	Retraite normale^{1,2} • 55 ans et un total d'au moins 65 pour l'âge et les années de service continu	Démission ou cessation d'emploi sans motif valable	Décès
UATI/UAR ➤	Le nombre est établi proportionnellement Le paiement est effectué à la date de paiement prévue, sous réserve de tout critère de rendement	Le nombre est établi proportionnellement dans le cas des octrois effectués avant le premier anniversaire de la date d'attribution Sont entièrement acquises dans le cas des octrois faits après le premier anniversaire de la date d'attribution Le paiement est effectué à la date de paiement prévue, sous réserve de tout critère de rendement	Sont annulées au moment de la démission Le nombre est établi proportionnellement en fonction du service à compter de la date d'attribution à la cessation d'emploi sans motif valable	Sont entièrement acquises Le paiement est effectué à la date du décès Les critères de rendement ne sont pas appliqués
Options sur actions ➤	Les options non acquises prennent fin Les options acquises peuvent être exercées jusqu'à la fin de la durée ³	Les options non acquises sont établies proportionnellement dans le cas des octrois faits dans les 12 mois précédents Les options non acquises continuent d'être acquises entièrement selon le calendrier d'acquisition Les options acquises peuvent être exercées jusqu'à la fin de la durée ³	Les options non acquises sont annulées au moment de la démission et continuent d'être acquises pendant 90 jours après la démission ou la cessation d'emploi sans motif valable Les options acquises peuvent être exercées pendant une période de 90 jours commençant un an après la démission ou la cessation d'emploi sans motif valable	Les options non acquises sont acquises Les options acquises peuvent être exercées dans un délai de un an suivant la date du décès

1 Les membres de la haute direction visés doivent nous aviser trois mois avant leur départ à la retraite.

2 Pour les options sur actions, la retraite anticipée est définie à 55 ans, avec 10 années de service continu, tandis que la retraite normale est définie à 65 ans.

3 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).

Information supplémentaire

Comprendre les résultats de Manuvie selon IFRS 17 et IFRS 9

Veillez noter que la présente section est tirée de la page 46 de la circulaire de sollicitation de procurations 2024 de Manuvie.

Le 1^{er} janvier 2023, Manuvie a adopté deux nouvelles normes internationales d'information financière (IFRS) : IFRS 17, *Contrats d'assurance* (IFRS 17) (qui remplace IFRS 4), et IFRS 9, *Instruments financiers* (IFRS 9) (qui remplace IAS 39).

L'adoption de ces normes comptables a donné lieu aux changements les plus significatifs jamais apportés depuis des décennies aux états financiers consolidés de Manuvie.

IFRS 17 fournit un cadre uniforme à l'échelle mondiale en ce qui concerne la comptabilisation et l'évaluation des contrats d'assurance ainsi que la présentation et les informations à fournir correspondantes dans les états financiers. Cependant, IFRS 17 *n'influe pas* sur les données économiques de nos activités, notre solidité financière ou notre capacité de verser des dividendes, ni sur notre stratégie d'affaires.

Les sociétés qui présentent leur information financière en vertu d'IFRS 17 doivent comptabiliser le résultat sur la durée d'un contrat d'assurance (plutôt que comptabiliser les profits découlant d'un contrat d'assurance à son émission) et fournir des informations plus détaillées sur les contrats d'assurance émis. Bien qu'IFRS 17, en comparaison de la norme comptable antérieure, ait une incidence sur le moment de la comptabilisation du résultat tiré des contrats d'assurance, elle n'en a pas sur le total du résultat comptabilisé sur la durée des contrats.

IFRS 9 porte sur le classement et l'évaluation des actifs financiers et la dépréciation des actifs financiers. Bien qu'IFRS 9, en comparaison de la norme antérieure, ait une incidence sur le moment de la comptabilisation des revenus de placement et sur leur évaluation, elle n'en a pas sur le total des revenus de placement comptabilisés au fil du temps.

Les sociétés au Canada, en Europe et en Asie qui présentent leur information financière selon les IFRS ont adopté IFRS 17 en 2023, mais l'incidence sur la présentation de l'information financière à la transition sera différente et difficile à comparer, en fonction du portefeuille d'affaires, de la composition des produits, des choix de méthodes comptables et de la date de clôture de l'exercice de chaque société et de la date à laquelle elle a adopté IFRS 9. Les sociétés aux États-Unis qui présentent leur information financière selon les principes comptables généralement reconnus (PCGR) des États-Unis ne sont pas touchées par les modifications apportées aux normes IFRS, et le résultat de leurs activités d'assurance comptabilisé pour chaque période n'est pas directement comparable à notre résultat.

Bien qu'IFRS 17 s'applique à tous les contrats d'assurance, elle a une incidence plus importante sur les sociétés d'assurance vie comme Manuvie qui émettent des contrats d'assurance de longue durée que sur celles d'autres sous-secteurs du secteur de l'assurance, comme les sociétés d'assurance IARD qui émettent des contrats d'assurance de courte durée, ou les banques diversifiées dont le portefeuille d'affaires comprend des produits d'assurance.

Les nouvelles normes comptables ont considérablement changé la façon dont les sociétés présentent leurs résultats financiers, puisqu'elles ont une incidence sur la façon d'évaluer et de comptabiliser des éléments précis dans les états financiers d'une société. Par exemple, notre résultat dilué par action ordinaire de 2022 était de 3,68 \$ lorsque IFRS 4 et IAS 39 étaient appliquées. Cependant, selon nos *résultats à la transition*¹ (à savoir les résultats retraités selon IFRS 17 et qui tiennent compte de l'incidence s'il avait été permis aux termes des IFRS de mettre en œuvre certains principes tirés d'IFRS 9 pour 2022), notre résultat dilué par action ordinaire de 2022 était de 1,69 \$. Cet écart est entièrement attribuable aux modifications apportées aux normes comptables.

Pour comparer nos résultats financiers de 2023 à notre rendement des exercices précédents, il est important d'utiliser les résultats à la transition de 2022 pour fournir une image plus fidèle du rendement de Manuvie, car les résultats présentés avant 2023 selon les normes comptables antérieures ne sont pas directement comparables aux résultats présentés selon IFRS 17 et IFRS 9.

1 Le résultat dilué par action ordinaire à la transition (le « RPA dilué à la transition ») est un ratio non conforme aux PCGR. Pour plus d'information sur ces mesures financières non conformes aux PCGR et sur les mesures financières liées à la transition de 2022, se reporter à la rubrique « Mesures financières non conformes aux PCGR et autres mesures financières » à la page 121.

Mesures financières non conformes aux PCGR et autres mesures financières

La société prépare ses états financiers consolidés selon les Normes internationales d'information financière (IFRS) publiées par l'International Accounting Standards Board. Nous utilisons diverses mesures financières non conformes aux PCGR et autres mesures financières pour évaluer la performance de la Société dans son ensemble et de chacun de ses secteurs. La présente rubrique présente l'information à fournir selon le *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 » (définies aux présentes).

Les **mesures financières non conformes aux PCGR** comprennent le résultat tiré (la perte découlant des activités de base; les actifs sous gestion et administration; les ASGA gérés par Gestion de patrimoine et d'actifs, Monde et le résultat net à la transition. En outre, les mesures financières non conformes aux PCGR comprennent les mesures suivantes présentées selon un taux de change constant : les mesures financières non conformes aux PCGR dont il est question ci-dessus; le résultat net attribué aux actionnaires; et le résultat net attribué aux porteurs d'actions ordinaires.

Les **ratios non conformes aux PCGR** comprennent le rendement des capitaux propres tiré des activités de base (RCP tiré des activités de base); le résultat tiré des activités de base dilué par action ordinaire (RPA tiré des activités de base); le rendement des capitaux propres attribuables aux porteurs d'actions ordinaires à la transition (RCP à la transition); le résultat dilué par action ordinaire à la transition (RPA dilué à la transition) et le ratio d'efficacité sur le plan des charges. De plus, les ratios non conformes aux PCGR comprennent le taux de croissance ou de recul selon un taux de change constant des mesures financières non conformes aux PCGR et des ratios non conformes aux PCGR décrits ci-dessus; du résultat net attribué aux actionnaires; du résultat net attribué aux porteurs d'actions ordinaires; de la MSC; de la MSC au titre des affaires nouvelles nette des participations ne donnant pas le contrôle; et du résultat dilué par action ordinaire (RPA dilué).

Les **autres mesures financières déterminées** comprennent la valeur des affaires nouvelles (VAN); les souscriptions d'équivalents primes annualisées (EPA); les apports nets; les entrées de fonds nettes; les remises; toute autre mesure financière déterminée décrite ci-dessus présentée selon un taux de change constant; et le taux de croissance ou de recul selon un taux de change constant des autres mesures financières déterminées décrites ci-dessus.

Les mesures financières non conformes aux PCGR et les ratios non conformes aux PCGR sont des mesures financières qui ne sont pas définies selon les PCGR et qui, par conséquent, pourraient ne pas être comparables à des mesures financières similaires présentées par d'autres émetteurs. Par conséquent, ces mesures ne doivent pas être utilisées seules ou en remplacement d'autres données financières préparées selon les PCGR.

Pour de plus amples renseignements sur les mesures financières non conformes aux PCGR, se reporter à la rubrique « Mesures financières non conformes aux PCGR et autres mesures financières » dans notre rapport de gestion de 2024 et, pour une liste complète des mesures financières à la transition, se reporter à la rubrique « Mise en œuvre d'IFRS 17 et d'IFRS 9 » dans notre rapport de gestion de 2023, qui sont tous les deux intégrés par renvoi et peuvent être consultés sur le site Web de la Société à l'adresse <https://www.manulife.com/fr/investors/results-and-reports.html>.

Rapprochement des mesures financières non conformes aux PCGR – le résultat tiré des activités de base

Le **résultat tiré (la perte découlant) des activités de base** est une mesure financière qui, selon nous, aide les investisseurs à mieux comprendre la capacité de l'entreprise à dégager un résultat positif à long terme et la valeur de l'entreprise. Le résultat tiré des activités de base permet aux investisseurs de se concentrer sur le rendement des activités de la société et de ne pas tenir compte de l'incidence des profits ou pertes du marché, des modifications apportées aux méthodes et hypothèses actuarielles qui ont une incidence directe sur le résultat ainsi qu'à un certain nombre d'autres éléments, qui, selon nous, sont importants, mais qui ne reflètent pas la capacité sous-jacente de l'entreprise de dégager des résultats.

Par exemple, en raison de la nature à long terme de nos activités, les mouvements des marchés des actions, des taux d'intérêt, y compris l'incidence de l'inefficacité des couvertures aux fins comptables, des taux de change et des prix des produits de base ainsi que la variation de la juste valeur des actifs alternatifs à long terme d'une période à l'autre, pris en compte dans la réévaluation à la valeur de marché, peuvent avoir, et ont souvent, une incidence importante sur les montants comme présentés de nos actifs, des passifs de nos contrats d'assurance et de notre résultat net attribué aux actionnaires. Les montants comme présentés pourraient ne pas être réalisés à ce moment-là si les marchés évoluent dans la direction opposée dans une période ultérieure. Il est donc très difficile pour les investisseurs d'évaluer le rendement de la société d'une période à l'autre et de comparer notre rendement à celui d'autres émetteurs.

La **valeur des affaires nouvelles (VAN)** est obtenue en déterminant la valeur actualisée de la quote-part des actionnaires du résultat distribuable futur, déduction faite du coût des fonds propres calculé conformément aux exigences du cadre du test de suffisance du capital des sociétés d'assurance-vie (TSAV) au Canada et dans la section internationale des clients fortunés, et aux exigences locales en matière de fonds propres en Asie et aux États-Unis, pour les affaires nouvelles souscrites au cours de la période selon des hypothèses relativement aux résultats techniques futurs. La VAN ne tient pas compte des activités qui comportent des risques d'assurance mineurs comme les activités du secteur Gestion de patrimoine et d'actifs, Monde, de la Banque Manuvie et de réassurance IARD de la société.

La VAN permet de mesurer la valeur créée par le secteur des affaires nouvelles de la Société. Cette mesure est largement reconnue dans le secteur de l'assurance et est utilisée par plusieurs des sociétés de notre groupe de comparaison en matière de rémunération comme mesure clé dans leurs cartes de pointage aux fins de l'attribution des primes annuelles. Contrairement au résultat tiré des activités de base, la VAN n'a aucune mesure directement comparable selon les IFRS ou les PCGR des États-Unis aux fins d'un rapprochement.

Le résultat tiré des activités de base et nos programmes de rémunération

Nous sommes d'avis que le résultat tiré des activités de base représente mieux la capacité à générer un bénéfice de notre entreprise ainsi que son évaluation. Nous utilisons le résultat tiré des activités de base et le résultat tiré des activités de base par action comme principaux paramètres dans le cadre de nos régimes incitatifs à court terme au niveau de l'entreprise dans son ensemble et au niveau du secteur opérationnel. Nous nous fondons également sur le résultat tiré des activités de base pour établir nos priorités stratégiques à moyen et à long terme.

Rapprochement

Bien que le résultat tiré des activités de base soit pertinent dans le cadre de la gestion de notre entreprise et qu'il s'appuie sur une méthodologie cohérente, il n'est pas isolé des facteurs macroéconomiques qui peuvent avoir une incidence substantielle. Un rapprochement du résultat tiré des activités de base avec le résultat net attribué aux actionnaires et le résultat avant impôts sur le résultat figure ci-après.

Le tableau suivant présente un rapprochement entre le résultat tiré des activités de base et le résultat net attribué aux actionnaires, ce qui selon nous constitue la mesure PCGR la plus directement comparable, tel qu'il est présenté dans nos états financiers consolidés audités pour l'exercice clos le 31 décembre 2024.

Pour de plus amples renseignements sur les postes inclus et exclus du résultat tiré des activités de base et du RPA tiré des activités de base, se reporter aux pages 113 et 114 de notre rapport de gestion de 2024.

Rapprochement du résultat tiré des activités de base et du résultat net attribué aux actionnaires – 2024

(en millions de dollars, après impôts et selon les taux de change en vigueur au cours de la période de présentation de l'information financière applicable, sauf indication contraire)

2024

Résultat avant impôts sur le résultat	7 090 \$
(Charges) recouvrement d'impôt	-
Résultat tiré des activités de base	(1 266)
Éléments exclus du résultat tiré des activités de base	54
(Charges) recouvrements d'impôt	(1 212)
Résultat net (après impôts)	5 878 \$
Moins : Résultat net (après impôts) attribué aux	
Participations ne donnant pas le contrôle	247
Titulaires de contrats avec participation	246
Résultat net attribué (perte nette imputée) aux actionnaires (après impôts)	5 385 \$
Moins : Éléments exclus du résultat tiré des activités de base (après impôts)	-
Profits (pertes) sur les résultats techniques du marché	(1 450)
Modifications apportées aux méthodes et hypothèses actuarielles comptabilisées directement en résultat	(199)
Charges de restructuration	(72)
Transactions en réassurance, éléments fiscaux et autres	(120)
Résultat tiré des activités de base (après impôts)	7 226 \$
Impôt sur le résultat tiré des activités de base (voir ci-dessus)	1 266
Résultat tiré des activités de base (avant impôts)	8 492 \$

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.

	2023	2024
Honoraires reliés à la rémunération des membres de la haute direction	196 647 \$	204 099 \$
Autres honoraires	1 258 012 \$	1 749 375 \$

En 2024, les services de conseil qu'offre Korn Ferry au comité comprenaient également une aide relative à des modifications apportées à la conception de notre rémunération à l'intention de la haute direction en réponse au vote consultatif sur notre approche en matière de rémunération des membres de la haute direction en 2024. Les autres honoraires en 2024 comprenaient les études comparatives, les services de recherche de dirigeants, des programmes d'avancement pour l'entreprise et la mise en place d'un programme de perfectionnement pour les membres de la haute direction ainsi que le paiement par anticipation de services d'environ 503 000 \$ relativement au programme de perfectionnement pour les membres de la haute direction qui sera mis en place en 2025.

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 150 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 34

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

- révise 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 des activités, 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 à long terme qui sont profitables

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 réduire au minimum l'encouragement potentiel à violer les lignes directrices en matière de conformité et d'éthique



Se reporter à la page 141 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 des activités, 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, 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 des activités
- 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 appropriées 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 rajustée 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 rajustements 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 membre de la haute direction, 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. En 2023, Manuvie a mis en place une politique de récupération de la rémunération afin de se conformer aux normes d'inscription à la cote de la Bourse de New York. Cette politique est appliquée lorsque Manuvie effectue un retraitement comptable et elle exige que la société récupère la compensation incitative attribuée par erreur à certains membres de la haute direction actuels et antérieurs, y compris des membres de la haute direction visés
- **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. En date du 10 mars 2025, tous les membres de la haute direction visés respectaient ou dépassaient les lignes directrices en matière d'actionnariat.

Les unités d'actions différées (UAD), les unités d'actions temporairement inaccessibles (UATI), les actions ordinaires et 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 non les options sur actions ni les UAR. Nous utilisons le cours en vigueur pour établir la valeur des attributions lorsque nous calculons l'actionnariat.

Pour aider les membres de la haute direction à cumuler une participation importante en actions ordinaires, 10 % de l'attribution du produit avant impôts de l'intégralité de la prime d'encouragement annuelle, des unités d'actions temporairement inaccessibles (UATI) et des unités d'actions liées au rendement (UAR) est remis sous forme d'actions ordinaires de Manuvie achetées sur le marché libre.

Le tableau ci-dessous présente la participation en titres de capitaux propres de chaque membre de la haute direction visé au 10 mars 2025. Nous utilisons le cours du marché en vigueur pour calculer la valeur des attributions. Les actions détenues à titre personnel sont également évaluées au cours du marché en vigueur.

Nous avons évalué la valeur en fonction d'un cours de l'action de 41,21 \$, soit le cours de clôture des actions ordinaires de Manuvie à la TSX au 10 mars 2025. Les salaires ont été convertis en dollars canadiens selon un taux de change de 1,00 \$ US pour 1,4431 \$ et de 1,00 \$ HK pour 0,1858 \$ en cette date.

	Temps à ce poste	Exigence en matière d'actionariat exprimée en multiple du salaire de base	UATI	UAD	Actions détenues à titre personnel	Total des avoirs	Actionariat exprimé en multiple du salaire de base
Roy Gori	7,4	7,0	15 597 604 \$	0 \$	26 031 383 \$	41 628 987 \$	22,2
Colin Simpson	1,7	4,0	4 149 689 \$	0 \$	398 579 \$	4 548 268 \$	5,4
Phil Witherington	7,2	4,0	8 278 830 \$	0 \$	7 636 50 \$	15 915 332 \$	14,1
Paul Lorentz	7,4	4,0	6 025 906 \$	0 \$	2 663 959 \$	8 689 865 \$	9,7
Marc Costantini	2,7	4,0	5 343 750 \$	0 \$	1 117 822 \$	6 461 572 \$	5,6

1 L'actionariat en tant que multiple de la rémunération directe totale cible pour nos membres de la haute direction visés est le suivant : Roy Gori, 2,3 fois; Colin Simpson, 1,0 fois; Phil Witherington, 2,2 fois; Paul Lorentz, 1,4 fois; Marc Costantini, 0,8 fois.

Roy Gori

La valeur totale de son actionariat personnel, y compris les 131 930 actions qui demeurent entières, était de 26 031 383 \$ (soit 13,9 fois son salaire de base ou 1,5 fois sa rémunération directe totale cible), selon le cours de l'action de 41,21 \$, soit le cours de clôture des actions ordinaires de Manuvie à la TSX le 10 mars 2025. 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 90 de notre circulaire de sollicitation de procurations 2018 pour de plus amples renseignements, qui peut être consultée à l'adresse 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^{er} 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 des titres de capitaux propres sont attribuées au mois 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
- la composition de la 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 65 et 74, 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 des activités et les cibles financières pour les besoins des régimes incitatifs, et les recommande au conseil. Les cibles sont alignées sur les programmes approuvés par le conseil et visent à être atteignables, mais demandent un effort de rendement « supplémentaire »
- examine les essais de contrainte de différents scénarios pour établir des cibles financières appropriées, la composition du groupe de comparaison en matière de rendement et les changements apportés aux programmes

Examen continu du marché et des tendances



Se reporter à la page 59 pour en savoir plus 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 63 et 78 pour consulter les résultats en matière de rendement pour cette année



Le chef des finances présente les résultats en matière de rendement des activités 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 rajustement discrétionnaire, puis approuve les facteurs de rendement.

Établissement de la rémunération



Se reporter aux profils des membres de la haute direction visés présentés à partir de la page 81 pour obtenir des précisions sur leur rémunération pour cette année



La direction présente au comité de rémunération et de dotation en personnel cadre un sommaire des rajustements 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.

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 2024 et a confirmé que nous continuions à nous conformer aux principes et aux normes du CSF.

Se reporter à la page 124 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 37 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 130

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 2024 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 2024, et
- les employés qui ont :
 - le pouvoir et la responsabilité de l'établissement de politiques et de la mise en œuvre de contrôle; et/ou
 - un pouvoir considérable d'influence, de supervision et d'approbation à l'égard des actifs des comptes généraux; et/ou
 - la supervision d'une unité commerciale importante qui pourrait avoir une incidence importante sur notre exposition aux risques.

Rémunération en 2024

(en milliers de dollars)

Nombre d'employés clés	Rémunération totale	Rémunération fixe	Rémunération variable	Rémunération			
				Rémunération non différée	variable différée	Indemnités de départ	
53	194 353 \$	45 372 \$	RIA	68 207 \$	113 972 \$	78 634 \$	1 747 \$
			Attributions spéciales	33 \$			
			UATI	37 106 \$			
			UAR	36 931 \$			
			Autres incitatifs à long terme	4 597 \$			
			Total	146 874 \$			

Manuvie a versé 6,6 millions de dollars en primes à la signature à des employés clés en 2024. 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

La prime d'encouragement annuelle et la valeur d'octroi des primes d'encouragement fondées sur des titres de capitaux propres que sont les unités d'actions temporairement inaccessibles, les unités d'actions liées au rendement et d'autres primes d'encouragement à long terme (en fonction de la valeur comptable interne d'un secteur ou la valeur marchande des fonds gérés) attribuées pour 2024. Tous les employés clés ont reçu des attributions incitatives pour 2024.

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 2024.

Indemnités de départ

En 2024, des indemnités de départ ont été payées aux employés clés comme il est indiqué ci-dessus. Des indemnités de départ totales de 7,3 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 de 2024 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

Nombre d'employés clés	UATI/UAR/UAD		Options sur actions		Valeur totale de la rémunération différée impayée à la fin de l'exercice	Rémunération différée versée en 2024	Valeur de la rémunération différée octroyée en 2024	Changement implicite dans la valeur de la rémunération différée
	En cours acquises	En cours non acquises	En cours acquises	En cours non acquises				
53	12 549 \$	336 486 \$	151 442 \$	0 \$	500 477 \$	94 463 \$	78 634 \$	241 698 \$

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

Les montants sont fondés sur une valeur de 44,16 \$, soit le cours de clôture des actions ordinaires de Manuvie à la TSX le 31 décembre 2024.

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 44,16 \$, soit le cours de clôture des actions ordinaires de Manuvie à la TSX le 31 décembre 2024.

Rémunération différée versée en 2024

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 2024.

Changement implicite dans la valeur de la rémunération différée

L'augmentation (ou la diminution) de la valeur de la rémunération différée attribuable à une variation du cours des actions et à un changement touchant les conditions d'acquisition liées au rendement.

Gouvernance *chez Manuvie*

Nous croyons que notre succès à long terme est tributaire d'excellentes pratiques de gouvernance : pour nous, pour nos actionnaires et pour nos clients. Notre conseil d'administration donne le ton en faisant la promotion d'une forte culture d'intégrité et d'un comportement éthique dans l'ensemble de notre organisation.

Nos politiques et pratiques en matière de gouvernance sont conformes à tous les égards importants aux diverses règles et exigences qui s'appliquent à nous, notamment :

- la *Loi sur les sociétés d'assurances* (Canada)
- les lignes directrices sur la gouvernance établies par le BSIF et par les Autorités canadiennes en valeurs mobilières
- les règles et règlements de la Securities and Exchange Commission des États-Unis
- les lignes directrices sur la gouvernance établies par la TSX
- les règles de gouvernance visant les émetteurs américains de la Bourse de New York.



Où trouver

À propos du conseil de Manuvie	137	Limites de mandat	150
Comités du conseil	140	Indépendance	150
Rôles et responsabilités du conseil	140	Relève du conseil et diversité	151
Promotion d'une culture d'intégrité et d'un comportement éthique	140	Compétences et expérience	152
Planification stratégique	141	Perfectionnement des administrateurs	154
Surveillance des risques	141	Évaluation	156
Perfectionnement du leadership et planification de la relève	144	Autres renseignements	157
Communications et engagement auprès des actionnaires	146	Durabilité à Manuvie	157
Gouvernance des filiales	148	Assurance des administrateurs et des dirigeants	159
Agir à titre d'administrateur	149	Prêts consentis aux administrateurs et aux dirigeants	159
Appartenance à d'autres conseils	149	Approbation des administrateurs	160
Intégrité	149	Mise en garde relative aux énoncés prospectifs	161
Participation en actions	149		

Ce que nous faisons

INDÉPENDANCE – se reporter à la page 150

- Tous les administrateurs sont indépendants (à l'exception du chef de la direction), et tous les membres des comités sont indépendants.
- Le conseil et ses comités peuvent faire appel à des conseillers indépendants.
- Les rôles de président du conseil et de chef de la direction sont séparés.
- Une réunion annuelle de planification stratégique est tenue séparément des réunions habituelles du conseil.
- Des séances à huis clos sont tenues à l'occasion des réunions du conseil et des comités.

ÉTHIQUE ET INTÉGRITÉ – se reporter aux pages 140 et 149

- Nous promovons une forte culture d'intégrité et un comportement éthique.
- Un Centre d'éthique est mis à la disposition de tous les employés ou des tiers.
- Nos administrateurs confirment chaque année qu'ils se conforment à notre Code de déontologie et d'éthique et suivent une formation sur la gestion des risques liés à l'information.

LEADERSHIP ET PERFECTIONNEMENT – se reporter à la page 154

- Nous avons un programme d'orientation et de formation continue pour nos administrateurs.
- Les membres du comité de gestion des risques doivent suivre au moins un cours à l'externe sur la cybersécurité tous les deux ans.
- Les membres du comité de gouvernance et des candidatures doivent suivre au moins un cours à l'externe sur les enjeux de en matière de durabilité, y compris le climat, tous les deux ans.
- Le conseil dispose d'un processus d'auto-évaluation annuelle formelle mené par un intervenant indépendant.

DIVERSITÉ ET RELÈVE – se reporter à la page 151

- Les actionnaires élisent des administrateurs chaque année.
- Nous disposons d'une politique sur le vote majoritaire et imposons des limites aux mandats d'administrateur.
- L'approche en matière de relève du conseil est stratégique et continue et prévoit le recours à une grille de compétences et à une entreprise de recherche indépendante aux fins du recrutement d'administrateur.
- La politique en matière de diversité du conseil couvre entre autres caractéristiques le sexe, l'âge, la race, l'ethnie, la culture, l'invalidité, l'orientation sexuelle et la région géographique.
- Les pratiques en matière de relève du conseil visent à promouvoir les objectifs de diversité énoncés dans la politique en matière de diversité au conseil.
- Les entreprises de recrutement sont tenues de présenter une liste diversifiée et équilibrée de candidats potentiels à un poste d'administrateur comprenant des femmes et de prendre expressément en compte et de présenter des candidats provenant d'autres groupes sous-représentés, comme 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 LGBTQ+.

ENGAGEMENT DES ACTIONNAIRES ET ALIGNEMENT DES INTÉRÊTS – se reporter à la page 146

- 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 disposons de lignes directrices en matière d'actionnariat à l'intention des administrateurs et des membres de la haute direction.
- Nous avons une politique en matière d'accès aux procurations.

SURVEILLANCE DES RISQUES – se reporter à la page 141

- 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.
- Certains membres siègent à la fois au comité de rémunération et de dotation en personnel cadre et au comité de gestion des risques.

Ce que nous ne faisons pas

- **Aucune couverture des titres de Manuvie** – Il est interdit aux administrateurs, aux membres de la haute direction et aux employés de monétiser ou de 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 cessation d'emploi, de prestations de retraite ni de participation à un régime de rémunération fondé sur des titres de capitaux propres pour les administrateurs non membres de la direction**, exception faite de la réception d'unités d'actions différées ou d'actions ordinaires au lieu d'une rémunération en espèces.
- **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 dans le cadre 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 140 et vous trouverez une copie du mandat du conseil à l'adresse manuvie.com ainsi que sur SEDAR+ (sedarplus.ca). Le conseil s'acquitte de ses responsabilités directement et par l'intermédiaire de ses quatre comités. Vous pouvez trouver de l'information sur les comités du conseil à partir de la page 139.

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 un processus décisionnel efficace, 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 au conseil ainsi que sur les compétences et l'expérience de nos administrateurs à partir de la page 151.

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.

Survol de l'année

Le conseil a continué de superviser adéquatement la société et notamment :

- mené un processus fiable de relève et de transition pour le poste de chef de la direction à la suite duquel Phil Witherington deviendra le chef de la direction de la société s'il est élu à l'assemblée annuelle
- continué d'examiner et de peaufiner les politiques et méthodes de gouvernance en tenant compte des pratiques des sociétés comparables et des attentes des parties prenantes
- continué d'engager un dialogue avec les parties prenantes relativement à des domaines d'importance, y compris la stratégie de la société et notre programme de rémunération de la haute direction (se reporter à la page 147 pour obtenir de plus amples renseignements sur notre échange avec les actionnaires)
- continué de superviser et de se concentrer sur la relève au sein du conseil et la stratégie en matière de diversité, en recrutant six nouveaux administrateurs avec des compétences et de l'expérience essentielles aux priorités stratégiques de Manuvie depuis le début de 2024
- continué d'améliorer les programmes d'orientation à l'intention des nouveaux administrateurs afin de veiller à ce que ceux-ci possèdent les ressources nécessaires pour assurer une supervision adéquate
- assuré une surveillance vigoureuse des ambitions stratégiques de la société et des activités connexes, y compris la réalisation de deux opérations transformatrices dans le secteur de la réassurance
- continué d'examiner, à l'aide de séances indépendantes, les ambitions stratégiques de la société
- retenu les services d'un facilitateur externe pour donner des séances de formation dans des domaines d'importance, y compris la planification et le financement en matière de transition climatique (se reporter à la page 154 pour obtenir de plus amples renseignements sur notre programme de formation du conseil).

Communication avec le conseil

Notre conseil d'administration attache de l'importance à une interaction régulière et constructive avec les actionnaires et il encourage les actionnaires à exprimer leurs points de vue sur les questions de gouvernance directement au conseil. Si vous avez des questions relatives aux pratiques de gouvernance, vous pouvez les faire parvenir au président du conseil à l'adresse suivante :

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

Si vos questions portent sur une affaire propre à un comité du conseil, veuillez adresser votre message au président du comité concerné.

Président du conseil

fournit une direction 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 en matière de développement durable 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
- le programme de gestion des risques liés à l'information de la société, y compris les risques liés à la cybersécurité

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 ses objectifs 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 et lire les rapports des comités pour 2024 à partir de la page 34.

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 — PROMOTION D'UNE CULTURE D'INTÉGRITÉ ET D'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.

La durabilité et le conseil

Les enjeux en matière de durabilité, y compris les enjeux climatiques, interviennent dans plusieurs aspects du rôle 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. Chaque comité supervise de nombreux enjeux en matière de durabilité, y compris les stratégies, les incidences, les risques, les occasions et les renseignements à communiquer. Vous trouverez de plus amples renseignements au sujet des activités de supervision du conseil dans ce secteur à partir de la page 157 ainsi que dans notre Rapport sur le développement durable 2024 (rendu public au deuxième trimestre de 2025).

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.

Toute personne, y compris les tiers, peut communiquer avec notre Bureau mondial d'éthique 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. Veuillez vous rendre au site manulifeethics.com pour obtenir de plus amples renseignements ou soumettre un problème.

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 à l'application de certains aspects du Code peuvent être accordées à des administrateurs et membres de la haute direction si ces circonstances sont approuvées par le conseil sur recommandation du comité d'audit et divulguées sans délai. À ce jour, le conseil n'a accordé de dérogation à l'égard d'aucun aspect du Code. Vous pouvez consulter un exemplaire du Code à l'adresse manuvie.com.

2 — PLANIFICATION STRATÉGIQUE

Le conseil et la haute direction tiennent une réunion annuelle de planification stratégique, séparément des réunions régulières du conseil, 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 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 pour le 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 pour le risque et l'affectation des ressources, effectue d'autres consultations avec la direction et étudie les autres questions importantes avant de donner son approbation.

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 2024 a eu lieu à Jakarta, en Indonésie.

3 — SURVEILLANCE DES RISQUES

L'orientation stratégique de la société dicte notre appétence générale pour le risque et s'en nourrit. Toutes les activités comportant des risques sont gérées en fonction de l'appétence générale pour le risque de Manuvie, qui détermine la nature et l'ampleur des risques que la société est prête à accepter pour atteindre ses objectifs.

Le cadre d'appétence pour le risque de la société repose sur trois éléments : la philosophie générale de prise de risque, les énoncés à l'égard de l'appétence pour le risque, et les limites de risque et la tolérance au risque.

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.

Les activités nécessaires pour atteindre nos objectifs sont régies par nos valeurs et comportent des éléments de prise de risque prudents. 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, les organismes de réglementation, nos actionnaires et nos employés, et répondre à leurs attentes
- exercer nos activités selon la structure de gouvernance et de gestion des risques de la société, telle qu'elle est définie dans nos cadres et nos politiques en matière de risques
- soutenir 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, dans les limites de notre appétence pour le risque
- déployer prudemment et efficacement le capital que les actionnaires ont investi dans notre entreprise en vue d'obtenir des profils risque-rendement appropriés
- conserver la cote de solidité financière cible de la société
- atteindre et maintenir un haut niveau de résilience financière et opérationnelle

- investir tous les actifs, y compris ceux des clients dans le secteur de la gestion de patrimoine, en fonction des objectifs des clients
- protéger le bien-être de nos employés et faire la promotion d'un environnement de travail empreint de diversité et équitable et inclusif
- tenir compte des incidences en matière de développement durable dans l'ensemble des activités de notre entreprise
- protéger ou améliorer la réputation et la marque de notre société.

Même si nous acceptons uniquement les risques que nous pouvons analyser et surveiller adéquatement, nous sommes conscients que nous sommes exposés tant à des risques à l'égard desquels nous avons un pouvoir d'action qu'à des risques qui sont indépendants de notre volonté. Nous gérons chacun de ces risques en prenant des mesures conçues pour ramener l'exposition aux niveaux souhaités et en conformité avec les objectifs en matière de risques susmentionnés.

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

Gestion du risque et des occasions liés au climat

Le comité de gouvernance et des candidatures supervise les questions liées aux changements climatiques, y compris nos objectifs dans ce domaine, et reçoit des rapports réguliers sur les enjeux climatiques pertinents, y compris sur nos progrès par rapport aux objectifs présentés dans le plan d'initiatives climatiques de Manuvie (se reporter à la page 159). Le comité de direction sur la gestion des risques et le comité de gestion des risques du conseil prennent en considération les risques et les occasions liés au climat grâce à des processus et à des rapports en continu en matière de risque.

Notre rapport de gestion de 2024 comprend des renseignements sur la gouvernance des risques liés au climat et la gestion des risques. Se reporter également au Rapport sur le développement durable 2024 (publié au deuxième trimestre de 2025) pour obtenir de plus amples renseignements sur les risques et les occasions liés au climat fondés sur la ligne directrice B-15 du BSIF: Gestion des risques climatiques.

- 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 notre appétence pour le 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 pour le 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 et la cybersécurité

Le comité de gestion des risques du conseil supervise le programme de gestion des risques liés à la technologie et l'information de la société, examine les rapports trimestriels de la haute direction sur les risques liés à la cybersécurité et à la technologie, l'atténuation et l'adaptation, et évalue l'efficacité du programme et des contrôles pour repérer et gérer les risques connexes.

Le conseil rencontre le BSIF, notre autorité de réglementation principale, directement au moins une fois chaque année, et d'autres membres du conseil, dont président du conseil, et le BSIF tiennent plusieurs réunions périodiques tout au long de l'année.

Cadre de gestion du risque d'entreprise

Notre approche en matière de gestion du risque est régie par notre cadre de gestion du risque d'entreprise. Le cadre de gestion du risque d'entreprise consiste en une approche fondamentale, holistique, conforme, intégrée et adaptative pour comprendre et gérer le risque en trouvant un équilibre avec la nécessité de demeurer concurrentiels. Cette structure sert de garde-fou pour notre profil de risque pour optimiser des rendements ajustés en fonction du risque sans compromettre notre capacité à respecter nos engagements. Le cadre de gestion du risque d'entreprise comprend cinq composantes interreliées : la taxonomie du risque, l'appétence pour le risque, la gouvernance du risque, le processus de gestion du risque et la culture du risque.

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.

Nous avons mis en place un cadre mondial de gestion des risques liés à la technologie et à la sécurité de l'information de la société. Les programmes à l'appui de ce cadre sont surveillés par le directeur de la sécurité de l'information. Ces programmes établissent la gouvernance, les politiques et les normes, ainsi que les contrôles appropriés pour la protection de l'information et des systèmes informatiques. Notre programme de gestion des risques liés à la technologie établit la stratégie, l'encadrement et la surveillance pour toutes les activités de la société exposées à ces risques, et notre programme de gestion de la sécurité de l'information établit la stratégie, l'encadrement et la surveillance pour toutes les activités de la société exposées au risque d'atteinte à la cybersécurité.

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.

Notre culture inclusive vise à inspirer les employés à être eux-mêmes au travail, ce qui leur permet de fournir un service de haute qualité à nos clients, à nos partenaires et à nos collectivités.

Nous avons signé l'Accord Catalyst, nous engageant ainsi 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, objectif que nous avons fièrement atteint.

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 2025)

Femmes dans des postes de haute direction (vice-présidente et échelons supérieurs)	192 sur 526	37 %
Femmes dans des postes de cadres supérieurs (vice-présidente principale et échelons supérieurs)	34 sur 112	30 %
Membres de l'équipe de haute direction qui sont des femmes	3 sur 16	19 %

Nous examinons en permanence nos processus en matière de ressources humaines et de relève pour façonner une expérience inclusive pour tous. Nous sommes résolus à éliminer les préjugés, à promouvoir l'inclusivité et à favoriser la mobilisation des employés afin de fidéliser les gens les plus talentueux pour répondre aux besoins de l'entreprise. Vous pouvez en apprendre davantage sur notre culture inclusive dans notre rapport sur le développement durable annuel.

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 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 annuel sur la mobilisation des employés 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.

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 interne 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 conseil approuve 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 ses 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.

En 2024, le conseil a réalisé un processus de relève exhaustif pour le poste du président et chef de la direction, dans le cadre duquel tous les membres du conseil ont participé, et dont découle la décision unanime de nommer Phil Witherington à titre de successeur à Roy Gori, s'il est élu à l'assemblée.

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 qui font 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

Nous interagissons régulièrement 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 de nos parties prenantes aident ceux-ci à comprendre la manière dont le conseil interagit avec les actionnaires et inversement. Ces principes d'engagement sont disponibles à l'adresse manuvie.com.

Le programme d'engagement auprès des actionnaires du conseil qui est mené à bien par notre service 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 (se reporter à la page 16). Ce vote étant consultatif, les résultats de celui-ci ne sont 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.

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 17 pour de plus amples renseignements. Nous n'avons reçu aucune proposition à examiner à l'assemblée annuelle de 2025.

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 de notre programme d'échanges avec des actionnaires, Don Lindsay, Nicole Arnaboldi, Guy Bainbridge et Jim Prieur ont rencontré des actionnaires qui, ensemble, étaient propriétaires d'environ 27 % des actions institutionnelles en circulation de Manuvie. Dans l'ensemble, les investisseurs ont fait des commentaires positifs concernant la société et le conseil. Un grand nombre de questions ont été abordées, notamment :

- priorités stratégiques – progrès accomplis par Manuvie à l'égard de l'exécution de sa stratégie de croissance et de l'accélération de la transformation de son portefeuille afin d'accroître la rentabilité et de réduire le risque
- 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
- comptabilité – l'appel d'offres pour le choix d'un auditeur externe mené l'année dernière et le renouvellement du mandat d'Ernst & Young s.r.l./S.E.N.C.R.L. (pour de plus amples renseignements, se reporter à la page 13)
- gestion du risque – points de vue sur les risques émergents et l'approche en matière de gestion des risques, y compris les risques géopolitiques et les risques liés à la cybersécurité
- développement durable – stratégie et objectifs de Manuvie en matière de développement durable, y compris notre programme axé sur les effets, notre plan d'initiatives climatiques, notre rapport sur le développement durable, nos cibles en matière d'émissions ainsi que nos mesures en matière de diversité et d'inclusion
- rémunération des membres de la haute direction – conception de notre régime de rémunération.

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 17 pour obtenir de plus amples renseignements sur la soumission de nominations aux termes de la politique sur l'accès aux procurations.

Vous pouvez consulter la politique sur l'accès aux procurations à l'adresse manuvie.com.

Pour obtenir de plus amples renseignements

Vous pouvez obtenir de plus amples renseignements au sujet de Manuvie à l'adresse manuvie.com, y compris la webdiffusion des enregistrements des conférences téléphoniques trimestrielles à l'intention des investisseurs et des présentations effectuées par des membres de la haute direction à l'intention de la communauté financière, nos rapports annuels et d'autres renseignements destinés aux investisseurs.

GOUVERNANCE 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 et un savoir-faire 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 Manuvie.

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 40 pour obtenir des précisions).

Les administrateurs doivent aviser le président du comité de gouvernance et des candidatures de tout changement important dans sa situation, notamment s'il envisage de se joindre au conseil d'une autre société ouverte et s'il change d'emploi ou de pays de résidence. Dans certaines circonstances, telles qu'un changement de poste principal ou de pays

résidence, l'administrateur doit également présenter sa démission aux fins d'examen. 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 nécessaire. 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.

Les administrateurs à l'égard desquels le nombre d'*abstentions* de vote est supérieur au nombre de voix exprimées *pour* lui dans le cadre d'une élection non contestée doivent présenter leur démission. Se reporter à la page 20 pour obtenir de plus amples renseignements sur notre politique de vote majoritaire.

APPARTENANCE À D'AUTRES CONSEILS

Nous n'avons pas fixé de limite quant au nombre de conseils de sociétés ouvertes auxquels nos administrateurs peuvent siéger; toutefois, comme il est souligné ci-dessus, le comité de gouvernance et des candidatures doit examiner et approuver toute nomination proposée au conseil d'une autre société ouverte afin de s'assurer que l'engagement additionnel ne crée pas de conflit d'intérêts ni n'influe sur l'indépendance de l'administrateur ou sur sa capacité à consacrer le temps approprié à Manuvie. Aucun des candidats à un poste d'administrateur ne siège avec un autre administrateur à d'autres conseils.

INTÉGRITÉ

En plus de se conformer à notre Code de déontologie et d'éthique, les administrateurs doivent se conformer aux règles établies pour s'assurer d'exercer leur jugement indépendant et d'éviter les conflits d'intérêts.

PARTICIPATION EN ACTIONS

Nous exigeons des administrateurs qu'ils détiennent une participation en actions dans Manuvie afin de contribuer à harmoniser leurs intérêts avec ceux de nos actionnaires. Tous les administrateurs indépendants doivent détenir des actions correspondant à au moins six fois la tranche en capitaux propres obligatoire de la rémunération forfaitaire annuelle à titre de membre du conseil. Les administrateurs disposent d'un délai de six ans après le début de leur mandat au conseil pour se conformer aux exigences en matière d'actionnariat. 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. Le président et chef de la direction est assujéti à des lignes directrices en matière d'actionnariat distinctes, sur lesquelles vous pouvez obtenir plus de renseignements à la page 128.

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. Dans des circonstances exceptionnelles, le conseil peut, à son appréciation, nommer un administrateur pour des mandats supplémentaires d'une durée de un an, jusqu'à concurrence de trois ans.

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. 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 candidats à un poste d'administrateur sont indépendants. Les membres du comité d'audit et du comité de rémunération et de dotation en personnel cadre se conforment également aux autres exigences en matière d'indépendance applicables à ces comités.

Président du conseil indépendant

Le président du conseil doit être un administrateur indépendant. Il est nommé chaque année par les administrateurs et peut agir pendant un mandat de cinq ans.

Le 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 les membres du 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.

Administrateurs indépendants

Les administrateurs indépendants se réunissent régulièrement avec les membres de la haute direction et ont l'occasion de se réunir 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 les auditeurs externes et d'autres conseillers indépendants de la société ainsi que 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 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) 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. Nous sommes fiers des progrès que nous avons accomplis dans la composition d'un conseil diversifié qui représente les collectivités au sein desquelles nous exerçons nos activités, en particulier en ce qui a trait à la représentation des femmes parmi les membres de notre conseil, et nous reconnaissons la nécessité de porter une attention soutenue à l'augmentation de la représentation des membres d'autres groupes sous-représentés, y compris les personnes qui s'identifient comme des autochtones, des membres de minorités visibles, des personnes handicapées ou des membres de la communauté LGBTQ+.

Changements dans la composition du conseil :

- Anna Manning a été nommée au conseil le 7 août 2024.
- Nancy Carroll et John Montalbano ont été nommés au conseil le 28 février 2025.
- Les mandats de 12 ans de Sue Dabarno et de Jim Prieur en tant qu'administrateurs ont pris fin et ces personnes ne briguent pas un autre mandat.
- Vanessa Kanu a démissionné de son poste au conseil le 1^{er} décembre 2024.
- Roy Gori prendra sa retraite du conseil et à titre de président et chef de la direction après l'assemblée annuelle.

Diversité et relève

Le comité de gouvernance et des candidatures fait appel aux services de conseillers indépendants pour qu'ils l'aident à trouver des candidats, y compris des candidats issus de la diversité, conformément à la politique en matière de diversité du conseil. Le comité est déterminé à déployer des pratiques de recrutement équitables et inclusives, et il exige que des entreprises de recrutement lui présentent des listes diversifiées et équilibrées de candidats potentiels à un poste d'administrateur comprenant des femmes et que ces entreprises prennent expressément en compte et présentent des candidats provenant d'autres groupes sous-représentés, comme 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 LGBTQ+. Il établit également une liste de candidats prospectifs issus de ces groupes sous-représentés qui répondent aux critères établis et aux objectifs fixés en matière de diversité.

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 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. Étant donné le nombre de retraites récentes et à venir, le conseil traverse une période de grands changements.

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 comme membre des peuples autochtones, personne handicapée ou membre de la communauté LGBTQ+. Pour en savoir plus sur la diversité au sein de la direction, se reporter à la page 144.

Candidats à un poste d'administrateur

Administratrices (en pourcentage du nombre total d'administrateurs)	6 sur 13	46 %
Administratrices (en pourcentage du nombre d'administrateurs indépendants)	6 sur 12	50 %
Administrateurs qui se sont identifiés comme membres d'une minorité visible ¹ (en pourcentage du nombre total d'administrateurs)	2 sur 13	15 %
Administrateurs qui se sont identifiés comme membres d'une minorité visible ¹ (en pourcentage du nombre d'administrateurs indépendants)	2 sur 12	17 %

¹ 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.

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.

L'expérience en matière d'enjeux environnementaux, climatiques et sociaux a été ajoutée comme expérience principale à notre grille de compétences en 2023, pour désigner les administrateurs qui connaissent et comprennent bien les enjeux pertinents compte tenu de l'expérience qu'ils ont eue dans leur carrière professionnelle ou en tant qu'administrateur de sociétés. Cet ajout repose sur le fait qu'il est attendu de tous les administrateurs qu'ils connaissent et comprennent ces enjeux, en particulier ceux qui ont trait au climat et au développement durable, compte tenu de l'importance que Manuvie leur accorde et du rôle du conseil dans la supervision du cadre de développement durable de Manuvie ainsi que de la reconnaissance de l'importance accrue que nos parties prenantes attachent à cet ensemble de compétences. Les évaluations de compétences en matière d'enjeux environnementaux, climatiques et sociaux sont effectuées en fonction de l'expérience acquise dans des entreprises confrontées à des problèmes pertinents ou de la participation à des organismes axés sur les enjeux climatiques et de durabilité, ainsi que de la formation continue dans ces domaines. Pour de plus amples renseignements, se reporter à la page 157.

Le tableau figurant ci-après présente l'expérience diversifiée du conseil et des candidats individuels dans les domaines indiqués, qui est jugée nécessaire 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.

	Nicole Amaboldi	Guy Bainbridge	Nancy Carroll	Julie Dickson	Michael Durland	Donald Kanak	Donald Lindsay	Anna Manning	John Montalbano	May Tan	Leagh Turner	Phil Witherington	John Wong
Principales compétences													
Finances/comptabilité Nous exerçons nos activités dans un environnement financier comportant des aspects complexes de comptabilité, d'actuariat et de gestion de capitaux.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Assurance/réassurance/gestion de placements Nous apprécions l'expertise du secteur puisqu'elle offre une perspective sur les activités, la stratégie et les facteurs liés aux marchés.	✓	✓	✓	✓		✓		✓	✓			✓	
Gestion du risque Nous exerçons nos activités dans un environnement de risques complexe et notre expérience dans divers domaines de risques et notre connaissance des risques, des occasions et/ou des menaces relatifs aux entreprises émergentes nous offre une expertise pour gérer efficacement nos principaux risques.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Gestion du talent/rémunération des membres de la haute direction Nous voulons attirer, former et fidéliser les gens les plus talentueux à l'échelle mondiale alors que nous nous concentrons à transformer notre entreprise.	✓				✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Technologie/exploitation Nous valorisons l'expertise en technologie et en cybersécurité alors que nous nous concentrons à transformer notre entreprise en utilisant la technologie pour devenir un chef de file numérique orienté vers le client.					✓	✓	✓	✓			✓		
Principale expérience													
Expérience en Asie L'expérience commerciale et culturelle dans les régions où nous exerçons nos activités, particulièrement dans les régions où nous nous efforçons d'accélérer la croissance, est essentielle pour offrir une supervision dans l'intérêt à long terme de la société.	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Relations avec le gouvernement/questions d'ordre public/réglementation L'expérience auprès des organismes gouvernementaux offre une perspective précieuse sur les processus et mesures du gouvernement et la connaissance des cadres réglementaires des pays où nous exerçons nos activités est essentielle pour comprendre les menaces et les possibilités touchant notre stratégie à long terme.	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓			✓	✓	✓
Dirigeant/administrateur de société ouverte L'expérience au sein d'une société ouverte offre des perspectives pratiques sur les activités et la gouvernance d'une organisation complexe négociée en bourse.	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Transformation numérique/ventes/marketing L'expérience en ventes et en marketing offre des perspectives précieuses 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.						✓			✓		✓	✓	
Facteurs environnementaux/climatiques/sociaux L'expérience en ce qui a trait aux enjeux de développement durable (p. ex. climat, diversité, équité et inclusion, droits de la personne) nous procure l'expertise nécessaire au suivi et à la surveillance des stratégies pertinentes par le conseil, y compris le cadre de Manuvie en matière de facteurs ESG et de développement durable.	✓		✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

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. Nous améliorons continuellement le programme d'orientation afin de tirer parti de la technologie offerte et d'accroître son efficacité et sa capacité à s'adapter aux besoins individuels 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.

Nous organisons régulièrement des visites d'établissement et des événements 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 2024, les membres du conseil ont eu l'occasion de s'entretenir avec des employés de Manuvie lors d'un certain nombre d'événements en Asie.

Les présidents de comité peuvent également coordonner les séances de formation sur des sujets d'intérêt pour les membres de leur comité.

Le comité de gouvernance et des candidatures a actualisé le programme d'orientation en 2024, en fonction de la rétroaction des administrateurs.

Les membres du comité de gouvernance et des candidatures doivent suivre au moins une séance de formation liée au développement durable 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. Tous les membres du conseil y sont conviés. En 2024, le conseil a retenu les services d'un intervenant externe pour donner une séance de formation sur la planification et le financement en matière de transition climatique.

Le tableau ci-dessous donne les faits saillants de notre programme de formation permanente de 2024 à l'intention des administrateurs :

Date	Sujet	Invités
Activités et exploitation		
Février 2024 Août 2024 Novembre 2024	Mise à jour concernant la gestion des contrats en vigueur dans le monde	conseil
Mai 2024	Aperçu de l'Asie	conseil
Mai 2024	Aperçu du Canada	conseil
Mai 2024	Aperçu des activités liées à l'I.A.R.D.	conseil
Juin 2024	Aperçu des États-Unis	conseil
Juin 2024	Analyse approfondie des produits phares	conseil
Septembre 2024	Aperçu de l'Indonésie	conseil
Septembre 2024	Aperçu de l'assurance comportementale	conseil
Novembre 2024	Aperçu des marchés publics	conseil
Tendances du marché et faits récents en réglementation		
Février 2024 Septembre 2024	IA générative	conseil
Février 2024 Mai 2024 Août 2024 Novembre 2024	Cybersécurité	comité de gestion des risques
Mai 2024	Changements climatiques – Planification et financement de la transition	conseil
Mai 2024	Enjeux et risques géopolitiques mondiaux	conseil
Juillet 2024	Environnement concurrentiel	conseil
Décembre 2024	Mises à jour en matière de gouvernance	comité de gouvernance et des candidatures

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 comité de gouvernance et des candidatures a facilité une auto-évaluation du conseil, de chacun des comités, du président du conseil et des présidents des comités.

Les administrateurs ont évalué le rendement et 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 évalue également le rendement et de l'efficacité du président du conseil dans l'exécution de son mandat.

Le conseil a retenu les services d'un conseiller indépendant pour obtenir son aide pour le processus d'évaluation de 2023.

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.

Autres renseignements

Durabilité à Manuvie

Nous présentons les aspects environnementaux, sociaux et de gouvernance de nos activités, de nos produits et de nos services ainsi que des partenariats avec nos collectivités dans notre rapport sur le développement durable et la Déclaration de contribution à la collectivité que nous publions chaque année. Ces rapports décrivent nos priorités et notre performance, y compris la surveillance par le conseil de la stratégie en matière de développement durable de Manuvie, et peuvent être consultés à la rubrique « Durabilité » de notre site Web à l'adresse www.manulife.com/fr/about/sustainability.html.

Notre programme axé sur les effets 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 et les collectivités auprès desquelles nous exerçons nos activités. Il y a trois piliers souvent interreliés, y compris notre programme axé sur les effets : promouvoir le maintien de la santé et du bien-être, créer des occasions économiques inclusives et favoriser un avenir durable.

Dans le cadre de nos efforts de développement durable, nous participons activement à divers projets et organisations reconnus mondialement. Depuis 2017, Manuvie appuie les recommandations du Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques (GIFCC), qui relève désormais de l'International Financial Reporting Standards (IFRS) Foundation. Notre rapport de gestion 2024 comprend de l'information dans la rubrique intitulée « Risque stratégique — Risque environnemental, social et de gouvernance » de notre cadre en matière de développement durable, y compris l'approche de Manuvie relativement aux risques climatiques. Veuillez également vous reporter à notre Rapport sur le développement durable, publié au deuxième trimestre de chaque année, pour obtenir de plus amples renseignements sur les risques climatiques et sur le rendement en matière de développement durable.

Stratégie et surveillance, y compris la surveillance des risques liés au climat

Le cadre de gouvernance de la durabilité de Manuvie 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.

Le conseil est responsable de superviser notre stratégie et notre cadre en matière de développement durable, y compris notre stratégie, nos risques et nos occasions liés au climat. Chacun des comités du conseil surveille des enjeux en matière de développement durable précis, comme il est indiqué à la prochaine page :

Les membres du comité de gouvernance et des candidatures sont tenus de suivre au moins une séance de formation sur le développement durable donnée par une entreprise externe tous les deux ans. En 2024, le conseil a retenu les services d'un intervenant externe pour donner une séance de formation sur la planification et le financement en matière de transition climatique.

Conseil

Le développement durable, y compris la supervision de la stratégie, des risques et des occasions liés au climat, interviennent dans plusieurs aspects du rôle du conseil, notamment leur intégration à la culture, à la planification stratégique, à la surveillance des risques, au leadership et à la rémunération, à la diversité et à la divulgation d'information, et l'encadrement y afférent.



Chaque comité supervise de nombreux enjeux en matière de facteurs ESG, y compris les stratégies, les incidences, les risques, les occasions et les renseignements à communiquer.

Comité de gouvernance et des candidatures

Ce comité supervise le cadre en matière de développement durable de la société, y compris les questions liées aux changements climatiques et les engagements de la société en la matière. Lors de chaque réunion ordinaire, le comité reçoit des mises à jour sur des sujets pertinents, y compris le programme axé sur les effets et le plan d'action climatique de Manuvie, et supervise les progrès réalisés en matière d'engagements climatiques importants.

Comité d'audit

Ce comité supervise les divulgations de risques liés au développement durable de la société, y compris l'approche de Manuvie en matière de risque climatique incluse dans notre rapport de gestion 2024, par le biais de sa supervision des contrôles internes sur les rapports financiers et des contrôles et procédures de divulgation.

Comité de gestion des risques

Ce comité supervise les principaux risques de l'entreprise ainsi que les programmes, procédures et contrôles mis en place pour gérer ces risques. Le comité examine régulièrement les risques liés au développement durable, y compris les risques et occasions climatiques, par le biais du rapport sur les risques en constante évolution de l'entreprise et des rapports périodiques sur les risques. Notre rapport de gestion 2024 et notre Rapport sur le développement durable 2024 (publiés au deuxième trimestre 2025) contiennent des informations supplémentaires sur la gouvernance en matière de risque climatiques et la gestion des risques.

Comité de rémunération et de dotation en personnel cadre

Ce comité supervise la stratégie, les politiques et les programmes mondiaux de l'entreprise en matière de ressources humaines, y compris les plans de rémunération des dirigeants qui intègrent les objectifs de l'entreprise en lien avec les initiatives climatiques, la mobilisation des employés, la promotion d'une culture inclusive et la satisfaction de la clientèle. Le comité reçoit régulièrement des rapports sur les progrès réalisés à l'égard de l'approche de l'entreprise en matière d'inclusivité.

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 au développement durable. Le comité se réunit une fois par mois et présente des mises à jour trimestrielles au comité de gouvernance et des candidatures. Le comité de direction sur le développement durable de Manuvie est appuyé par le Centre d'expertise en matière de développement durable qui est composé de représentants de multiples entreprises et secteurs ainsi que par divers groupes de travail sur les changements climatiques.

Vous pouvez en apprendre davantage sur la surveillance des enjeux liés au développement durable, y compris les enjeux en matière de climat, dans notre rapport annuel sur le développement durable.

Faits saillants en matière de durabilité de 2024

Vous pouvez en apprendre plus sur nos initiatives et notre rendement en matière de durabilité sur notre site Web ([manulife.com/fr/about/sustainability.html](https://www.manulife.com/fr/about/sustainability.html)) et dans notre Rapport sur le développement durable le plus récent et notre Déclaration de contribution à la collectivité (publiés au deuxième trimestre de 2025). Les renseignements qui y figurent s'inspirent de cadres de présentation de l'information volontaire et exigée aux fins de la réglementation, y compris l'International Sustainability Standards Board (ISSB) de l'IFRS Foundation, le Global Reporting Initiative (GRI) et le Sustainability Accounting Standards Board (SASB). Le rapport met également l'accent sur notre adhésion à plusieurs réseaux mondiaux axés sur la durabilité, y compris le Pacte mondial des Nations Unies, les Principes de l'investissement responsable (PIR) des Nations Unies et Climate Action 100+.

Plan d'initiatives climatiques

Nous reconnaissons que la gouvernance environnementale et la gouvernance financière sont liées et nous avons établi un Plan d'action climatique 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 en nous efforçant d'atteindre les objectifs suivants :

- **Exploitation** : Réduire les émissions de portée 1 et 2 de Manuvie de 40 % d'ici 2035 par rapport à nos émissions de 2019
- **Placements** : Tracer la voie vers la carboneutralité dans le portefeuille de placements de notre fonds général d'ici 2050 en nous appuyant sur des cibles à court terme fondées sur des données scientifiques, et investir activement certains de nos propres actifs dans des investissements comme les énergies renouvelables ainsi que la gestion durable des terrains forestiers exploitables, des terres agricoles et de l'immobilier
- **Produits et services** : Aider à l'élaboration de solutions client novatrices qui contribuent à l'atténuation des changements climatiques et à la résilience

À chaque réunion, le comité de gouvernance et des candidatures reçoit de l'information à jour concernant les enjeux climatiques pertinents, y compris concernant l'état d'avancement de la réalisation des engagements présentés dans le Plan d'action climatique de Manuvie.

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>.

Assurance responsabilité civile des administrateurs et des dirigeants

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 est revue annuellement 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 21 février 2025, nous ne sommes au courant d'aucun prêt en cours consenti par Manuvie ou nos filiales à des administrateurs, à des dirigeants, administrateurs ou à d'autres employés, à l'exclusion des prêts courants, au sens de la législation canadienne en valeurs mobilières.

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,

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke extending to the right.

Antonella Deo
Le 12 mars 2025

MISE EN GARDE RELATIVE AUX ÉNONCÉS PROSPECTIFS

De temps à autre, Manuvie fait des énoncés prospectifs verbalement ou par écrit, y compris dans le présent document. En outre, nos représentants peuvent faire des énoncés prospectifs verbalement, notamment auprès des analystes, des investisseurs et des médias. Toutes ces déclarations sont faites au sens des règles d'exonération des lois provinciales canadiennes sur les valeurs mobilières et de la *Private Securities Litigation Reform Act of 1995* des États-Unis.

Ces déclarations prospectives comprennent, sans s'y limiter, les déclarations portant sur nos priorités stratégiques et cibles, nos cibles financières et opérationnelles à moyen terme et les capitaux dégagés prévus en lien avec des opérations de réassurance, et elles portent aussi notamment sur nos objectifs, nos buts, nos stratégies, nos intentions, nos projets, nos convictions, nos attentes et nos estimations. Elles se caractérisent habituellement par l'emploi de termes tels « pouvoir », « devoir », « probable », « soupçonner », « perspectives », « s'attendre à », « entendre », « estimer », « prévoir », « croire », « projeter », « objectif », « chercher à », « viser », « continuer », « but », « restituer », « entreprendre » ou « s'efforcer » (ou de leur forme négative) et par l'emploi du conditionnel, ainsi que de mots et expressions semblables, et elles peuvent inclure des énoncés relatifs aux résultats futurs possibles ou présumés de la Société. Bien que, selon nous, les attentes ainsi exprimées soient raisonnables, le lecteur ne devrait pas s'appuyer indûment sur les énoncés prospectifs en raison des incertitudes et des risques inhérents qu'ils supposent ni les interpréter comme une quelconque confirmation des attentes des marchés ou des analystes.

Les énoncés prospectifs étant fondés sur des hypothèses ou des facteurs importants, les résultats réels peuvent être très différents des résultats qu'ils annoncent explicitement ou implicitement.

Parmi les principaux facteurs susceptibles d'entraîner un écart important entre les résultats réels et les attentes, notons la conjoncture commerciale et économique (notamment le rendement et la volatilité des marchés des actions ainsi que les corrélations entre ces derniers; les taux d'intérêt; les écarts de taux et de swaps; les taux d'inflation; les taux de change; les pertes sur placements et les défaillances; la liquidité du marché et la solvabilité des garants, des réassureurs et des contreparties); les changements apportés aux lois et à la réglementation; les modifications apportées aux normes comptables applicables dans tous les territoires où nous exerçons nos activités; les modifications aux exigences en matière de fonds propres réglementaires; la capacité d'obtenir l'approbation des augmentations de primes sur les contrats en vigueur; la capacité à mettre en œuvre et à modifier des plans stratégiques; la baisse de nos notes de solidité financière ou de crédit; notre capacité à préserver notre réputation; la dépréciation du goodwill ou d'immobilisations incorporelles ou la constitution de provisions à l'égard d'actifs d'impôt différé; l'exactitude des estimations relatives à la morbidité, à la mortalité et aux comportements des titulaires de contrats; l'exactitude des autres estimations utilisées dans l'application des méthodes comptables et actuarielles; notre capacité à mettre à exécution des stratégies de couverture efficaces et à faire face aux conséquences imprévues découlant de ces stratégies; notre capacité d'obtenir des actifs appropriés au soutien de nos passifs à long terme; le niveau de concurrence et les regroupements; notre capacité de mettre en marché et de distribuer des produits par l'intermédiaire de réseaux de distribution existants et futurs; les passifs imprévus ou les dépréciations d'actifs découlant d'acquisitions et de cessions d'activités; la réalisation de pertes découlant de la vente de placements classés à la juste valeur par le biais des autres éléments du résultat global; notre liquidité, y compris la disponibilité du financement nécessaire pour satisfaire aux obligations financières existantes aux dates d'échéance prévues, le cas échéant; les obligations de nantissement de garanties additionnelles; la disponibilité de lettres de crédit afin d'assurer une gestion souple des fonds propres; l'exactitude de l'information reçue de contreparties et la capacité des contreparties à respecter leurs engagements; la disponibilité et le caractère abordable et approprié de la réassurance; les instances judiciaires et réglementaires, y compris les vérifications fiscales, les litiges fiscaux ou d'autres instances semblables; notre capacité à adapter les produits et services pour suivre l'évolution du marché; notre capacité à attirer et à maintenir en poste les principaux membres de la direction, employés et agents; l'utilisation et l'interprétation appropriées de modèles complexes ou les défaillances des modèles utilisés; les risques politiques, juridiques, opérationnels et autres liés aux activités de la Société à l'extérieur de l'Amérique du Nord; l'incertitude géopolitique, y compris les conflits à l'échelle internationale; les acquisitions et notre capacité à les mener à terme, y compris à obtenir le financement par emprunt ou par actions nécessaire; les perturbations et les changements touchant des éléments essentiels du système de la Société ou des infrastructures publiques; les préoccupations environnementales, y compris les changements climatiques; notre capacité à protéger notre propriété intellectuelle et l'exposition aux recours pour violation et notre incapacité à retirer des liquidités de nos filiales.

Des renseignements supplémentaires à l'égard des facteurs de risque importants susceptibles d'entraîner un écart notable entre les résultats réels et les attentes exprimées ainsi qu'à l'égard des facteurs et hypothèses importants sur lesquels sont fondés les énoncés prospectifs sont présentés aux sections « Gestion du risque et facteurs de risque » et « Principales méthodes actuarielles et comptables » de notre rapport de gestion de 2024, et à la note intitulée « Gestion du risque » des états financiers consolidés pour l'exercice clos le 31 décembre 2024, et dans d'autres documents que nous avons déposés auprès des organismes de réglementation des valeurs mobilières au Canada et aux États-Unis.

Les énoncés prospectifs figurant dans le présent document sont, sauf indication contraire, formulés à la date des présentes et présentés dans le but d'aider les investisseurs et autres personnes à comprendre notre situation financière et nos résultats d'exploitation, nos activités futures, de même que nos objectifs et nos priorités stratégiques, et pourraient ne pas se prêter à d'autres fins. Nous ne nous engageons pas à réviser nos énoncés prospectifs, sauf si la loi l'exige.

Notre siège social

Société Financière Manuvie
200 Bloor Street East
Toronto (Ontario) M4W 1E5
Canada