

## **POLITIQUE DE DIVERSITÉ DU CONSEIL D'ADMINISTRATION**

Pour que ses administrateurs s'acquittent efficacement de leurs tâches, le conseil d'administration exige qu'ils aient l'intégrité, l'expérience, les compétences, le temps et la volonté requis. En étant composé d'administrateurs hautement qualifiés provenant de divers milieux socioculturels, le conseil peut s'appuyer sur des expériences et des points de vue différents pour mener ses discussions et prendre ses décisions, ce qui favorise la bonne gouvernance d'entreprise.

Dans sa recherche de candidats qualifiés pour occuper un poste d'administrateur, le comité de gouvernance et des candidatures (le « comité ») examine le dossier de membres potentiels en fonction de leur mérite, de leurs compétences, de leur expertise, de leurs aptitudes, de leurs antécédents et d'autres qualités que le conseil d'administration considère comme importantes afin de favoriser une culture axée sur la diversité et l'inclusion; une culture qui donne lieu à une multitude de points de vue et de visions et qui est libre de toute forme de discrimination et de préjugés, qu'ils soient conscients ou inconscients. Le comité doit également prendre en considération les exigences prévues par la loi et la réglementation (résidence, indépendance, etc.) et tenir compte rigoureusement de certains facteurs – comme le sexe, l'âge, l'origine ethnique, l'invalidité, l'orientation sexuelle et le lieu de résidence – qui contribuent à la diversité du conseil.

En plus d'effectuer ses propres recherches, le comité peut faire appel à des conseillers indépendants qualifiés pour repérer des administrateurs potentiels répondant aux critères de sélection qu'a établis le conseil d'administration pour atteindre ses objectifs en matière de diversité.

Le conseil d'administration s'est fixé comme objectif qu'au moins 30 % des postes d'administrateurs indépendants soient occupés par des femmes. Le comité examine cet objectif et la présente politique une fois l'an; il peut recommander d'y apporter des modifications ou d'ajouter des objectifs, au besoin.

Dans l'exercice des responsabilités qui lui incombent au titre de la présente politique, le comité tient compte des objectifs de Manuvie en matière de diversité et de la nature du contexte commercial propre aux régions où la Société exerce ses activités. Il tient également compte de la nécessité d'offrir la souplesse nécessaire pour assurer la planification de la relève et veiller à ce que Manuvie continue d'attirer et de fidéliser des personnes hautement qualifiées pour siéger à son conseil. Le comité fait état au conseil d'administration des changements qu'il recommande d'apporter à la composition du conseil ou au processus de recrutement en vue d'atteindre les objectifs mentionnés dans la présente politique.

L'évaluation annuelle du rendement et de l'efficacité du conseil d'administration et du comité tiendra aussi compte de la conformité à la présente politique.