

Rapport sur le développement durable

20

24

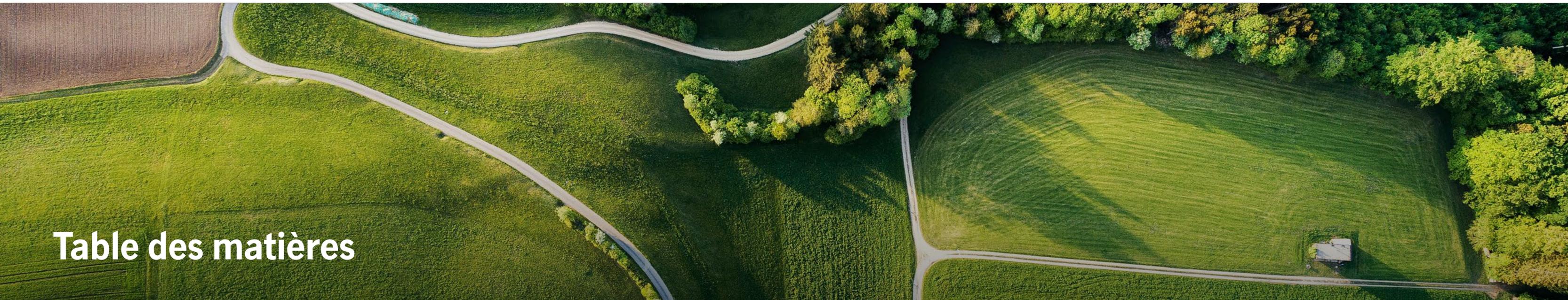


Table des matières

Introduction	3	Stratégie	12	Investissement durable	17	Facteurs environnementaux	23	Enjeux sociaux	45	Gouvernance	75
À propos du présent rapport	4	Programme axé sur les effets	13	Investissement durable dans la gestion d'actifs	18	Changements climatiques	24	Investissements communautaires	46	Gouvernance d'entreprise	76
À propos de Manuvie	6	Gouvernance du développement durable	14	Investissement durable dans la propriété d'actifs	20	Viabilité environnementale du milieu de travail	26	Bénévolat et dons	49	Gestion des risques	77
Message du chef de la direction	8	Enjeux importants	15			Possibilités et risques liés au climat	28	Inclusion financière	51	Culture axée sur l'éthique et la conformité	79
Tendances mondiales dictant notre stratégie	10	Soutenir les objectifs de développement durable	16			Nature et biodiversité	42	Diversité, équité et inclusion	54	Transparence fiscale	81
								Approvisionnement responsable	57	Sécurité des données et protection des renseignements personnels	82
								Gestion des talents	59	Intelligence artificielle (IA) responsable	84
								Attraction et fidélisation des talents	59	Rémunération des dirigeants	85
								Formation et perfectionnement	60	Marketing responsable et gouvernance des produits	86
								Mobilisation et reconnaissance	62	Politiques publiques	87
								Santé et bien-être des employés	64		
								Santé et sécurité au travail	66		
								Expérience client	68		
								Longévité des clients	69		
								Droits de la personne	72		

Introduction

Dans cette section

À propos du présent rapport	4
À propos de Manuvie	6
Message du chef de la direction	8
Tendances mondiales dictant notre stratégie	10

À propos du présent rapport

Dans un souci d'atténuation de notre empreinte écologique, notre Rapport annuel sur le développement durable n'est offert qu'en format numérique. Des renseignements supplémentaires sur les pratiques de développement durable de Manuvie sont fournis dans les rapports suivants, accessibles au public :

- [Rapport annuel 2024](#)
- [Circulaire de sollicitation de procurations 2025](#)
- [Index du contenu de la GRI 2024](#)
- [Index du contenu relatif au SASB 2024](#)

Portée

Le Rapport sur le développement durable présente l'approche, les résultats et les réalisations de Manuvie dans le cadre de ses efforts pour le développement durable. Les renseignements qu'il contient proviennent de la consultation des parties prenantes, d'un examen interne de la direction et d'une évaluation des enjeux prépondérants.

Cadres

La structure et le contenu du présent rapport s'appuient sur les normes du Conseil des normes internationales d'information sur la durabilité (ISSB) de la IFRS Foundation, les normes du Sustainability Accounting Standards Board (SASB), la Global Reporting Initiative (GRI) et les objectifs de développement durable (ODD) des Nations Unies.

Public cible

Nous avons conçu ce rapport de manière à répondre aux besoins de nos nombreux groupes d'intervenants, et nous le destinons principalement aux investisseurs et aux analystes qui s'intéressent à nos politiques, programmes, pratiques et rendements en matière de développement durable. Pour en savoir plus, rendez-vous sur manulife.com/durabilite.

Limites

Le présent rapport couvre en grande partie les activités de Manuvie au cours de l'exercice 2024. Toutes les informations et données sont à jour au 31 décembre 2024, à moins d'indication contraire. Le présent rapport contient des renseignements sur nos activités mondiales, notamment au Canada, en Asie, en Europe et aux États-Unis, où nous exerçons nos activités principalement sous le nom de John Hancock. À moins d'indication contraire, les renseignements présentés ont été consolidés. Tous les montants sont exprimés en dollars canadiens, à moins d'indication contraire. La Société Financière Manuvie et ses filiales, y compris La Compagnie d'Assurance-Vie Manufacturers, sont désignées aux présentes par « nous », « notre », « nos », « Manuvie » et « la Société ». Manuvie, Manuvie & M stylisé et le M stylisé sont des marques de commerce de La Compagnie d'Assurance-Vie Manufacturers et sont utilisées par elle, ainsi que par ses sociétés affiliées sous licence, y compris la Société Financière Manuvie.

Mise en garde au sujet des énoncés prospectifs

Le présent rapport contient des énoncés prospectifs 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. Les énoncés prospectifs contenus dans le présent rapport comprennent des énoncés sur notre Plan d'action climatique et sa mise en œuvre, notre parcours vers la carboneutralité, notre Programme axé sur les effets et son avancement, les estimations des limites d'exposition au risque pour nos activités de réassurance dommages, ainsi que des déclarations relatives à d'autres stratégies liées au développement durable. Les déclarations prospectives se caractérisent habituellement par l'emploi de termes tels « pouvoir », « devoir », « probablement », « soupçonner », « perspectives », « s'attendre à », « entendre », « estimer », « prévoir », « croire », « projeter », « objectif », « chercher à », « viser », « poursuivre », « but », « rétablir », « s'engager » ou « s'efforcer » (ou de leur forme négative) et par l'emploi du conditionnel, ainsi que des mots et expressions semblables, et elles

peuvent inclure des affirmations relatives aux résultats futurs possibles ou présumés de la Société. Bien que, selon nous, les prévisions 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. Les énoncés prospectifs étant fondés sur des hypothèses ou des facteurs importants, les résultats réels peuvent être très différents des résultats qu'ils mentionnent explicitement ou implicitement.

Parmi les facteurs et hypothèses susceptibles d'influencer les énoncés prospectifs du présent rapport, on peut citer : la disponibilité limitée de données de qualité sur les émissions et les émetteurs; la diversité des méthodes de mesure; la diversité des efforts de décarbonation dans les différents secteurs et notre capacité à mettre en œuvre des initiatives de décarbonation; l'évolution des attentes des parties prenantes et des attentes réglementaires; l'évolution des conditions économiques, des progrès technologiques et des politiques publiques; la conciliation entre les engagements de développement durable et une transition ordonnée dans les différentes régions; et enfin, les risques stratégiques, de marché, de réputation, systémiques et environnementaux.

Nous nous sommes notamment appuyés sur des méthodologies externes pour mesurer les émissions et fixer les cibles de réduction des émissions de gaz à effet de serre de portée 1 et 2 de Manuvie et les cibles d'émissions financées de portée 3. Notre approche de la décarbonation décrite dans le présent rapport s'appuie sur les connaissances scientifiques actuelles en matière de climat, ainsi que sur des hypothèses et des estimations fondées sur des renseignements accessibles au public et des données internes. Nous tenons à souligner que les données et les scénarios climatiques disponibles, ainsi que les méthodes de quantification, comportent des limites et des incertitudes inhérentes qui peuvent avoir une incidence sur nos hypothèses et nos estimations sous-jacentes.

Nous avons établi des cibles intermédiaires pour notre fonds général qui nous aident à déterminer la façon dont nos placements peuvent contribuer à la décarbonation de l'économie réelle et qui constituent des repères pour mesurer les progrès accomplis en vue de la réalisation de nos engagements à long terme. Toutefois, nos cibles et les progrès réalisés pour les atteindre pourraient nécessiter une révision si les hypothèses qui sous-tendent les scénarios de carboneutralité et les trajectoires pour y parvenir s'avéraient incorrectes, ou si les facteurs réglementaires, économiques et technologiques ou quelque autre facteur externe nécessaire à la concrétisation de ces scénarios et de ces trajectoires n'évoluaient pas. L'engagement de Manuvie à atteindre la carboneutralité des placements de notre fonds général d'ici 2050 ne comprend pas les placements de nos clients tiers, qui sont gérés par Gestion de patrimoine et d'actifs, Monde de Manuvie.

Nos rapports sur les progrès accomplis dans la réalisation de nos cibles à court et à long terme s'appuient sur divers cadres, méthodologies, taxonomies et autres normes externes, qui peuvent évoluer dans le temps, entraînant la modification ou le retraitement de nos procédures d'établissement de rapports et de nos résultats. La disponibilité de données fiables et de qualité est un élément déterminant de notre capacité à fixer des cibles, à prendre des décisions efficaces et à rendre compte des progrès accomplis dans la réalisation de nos cibles et de nos priorités stratégiques. Nous nous appuyons sur des sources de données provenant de tiers, et Manuvie n'a pas vérifié de manière indépendante ces données ni les hypothèses sous-jacentes à ces données et ne peut donc pas garantir la qualité des données utilisées. Le caractère incomplet ou inadéquat des données ou leur indisponibilité peuvent nous obliger à revoir nos cibles et notre progression pour les atteindre. En outre, notre utilisation des données d'un tiers ne doit pas être considérée comme une approbation du tiers ou de ses données ni être interprétée comme l'octroi d'une quelconque forme de propriété intellectuelle.

Nous avons retenu, dans tous les domaines de notre Programme axé sur les effets et de notre Plan d'action climatique, des taux de croissance et une évolution standard de nos activités pour définir nos cibles et notre approche en matière de décarbonation. Toute modification de notre modèle d'affaires, notamment de nos activités de placement, de financement, de tarification et de prêt, est susceptible d'avoir des répercussions importantes sur notre capacité à atteindre nos cibles et à décarboner notre économie.

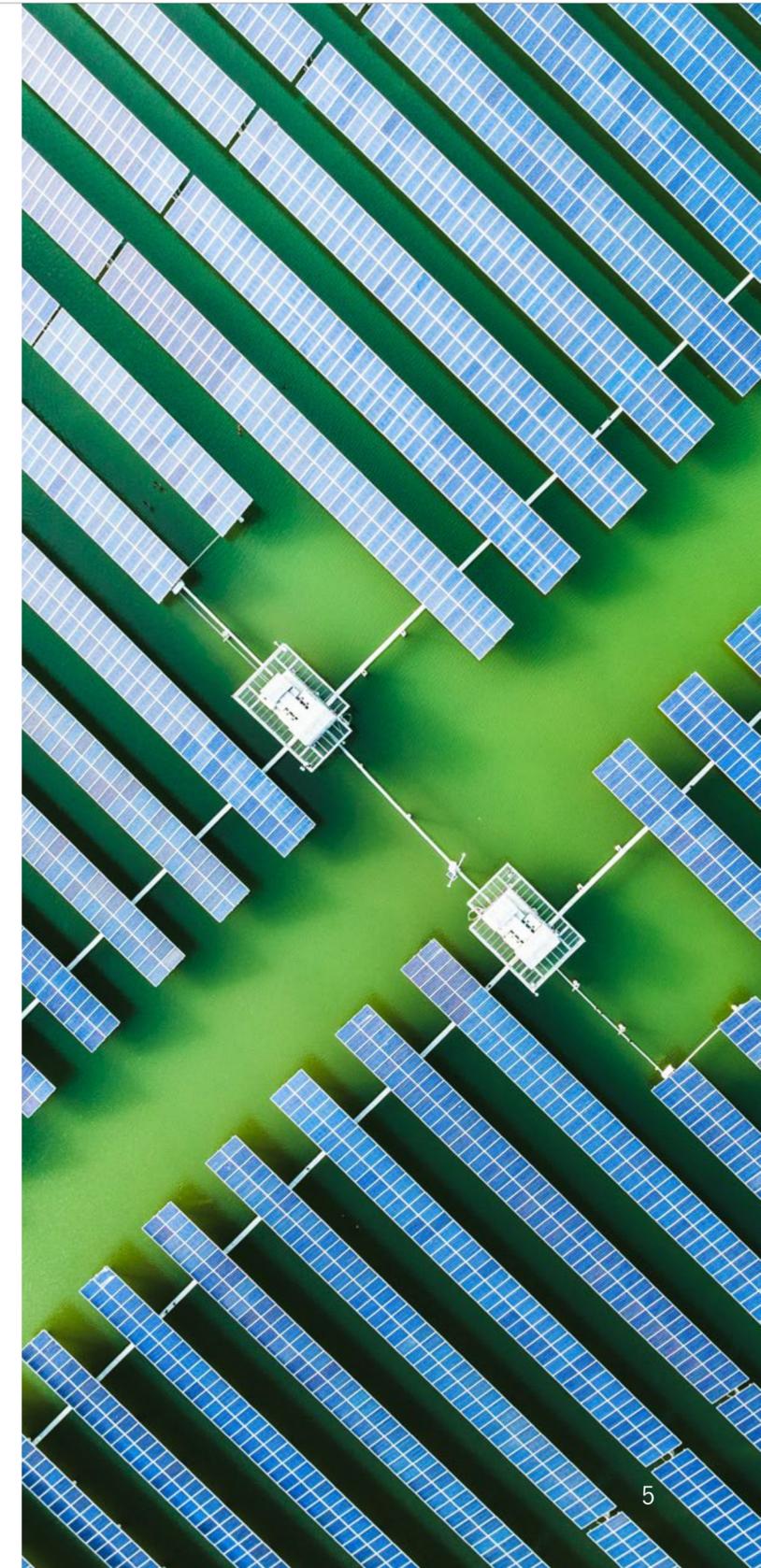
Le présent rapport est fourni à titre informatif seulement, ne fait la promotion d'aucune activité ni d'aucun intérêt commercial de Manuvie et ne constitue ni une offre ni une sollicitation d'achat ou de vente d'un titre, d'un produit ou d'un service dans quelque territoire que ce soit. En outre, le présent rapport n'a pas pour objet la prestation de conseils d'ordre financier, fiscal, juridique ou comptable ni de conseils en matière de placement ou autre, et les renseignements qu'il fournit ne doivent pas être considérés ou utilisés comme tels. Aucun élément du présent rapport ne doit servir de base ou être pris en compte dans le cadre d'un contrat, d'un engagement ou d'une décision de placement, quels qu'ils soient. Le destinataire est seul responsable de l'utilisation des renseignements contenus dans le présent rapport, et ni Manuvie, ni aucune de ses sociétés affiliées, ni aucun de leurs administrateurs, dirigeants, employés ou mandataires respectifs ne pourront être tenus responsables de tout dommage direct ou indirect résultant de l'utilisation du présent rapport par le destinataire.

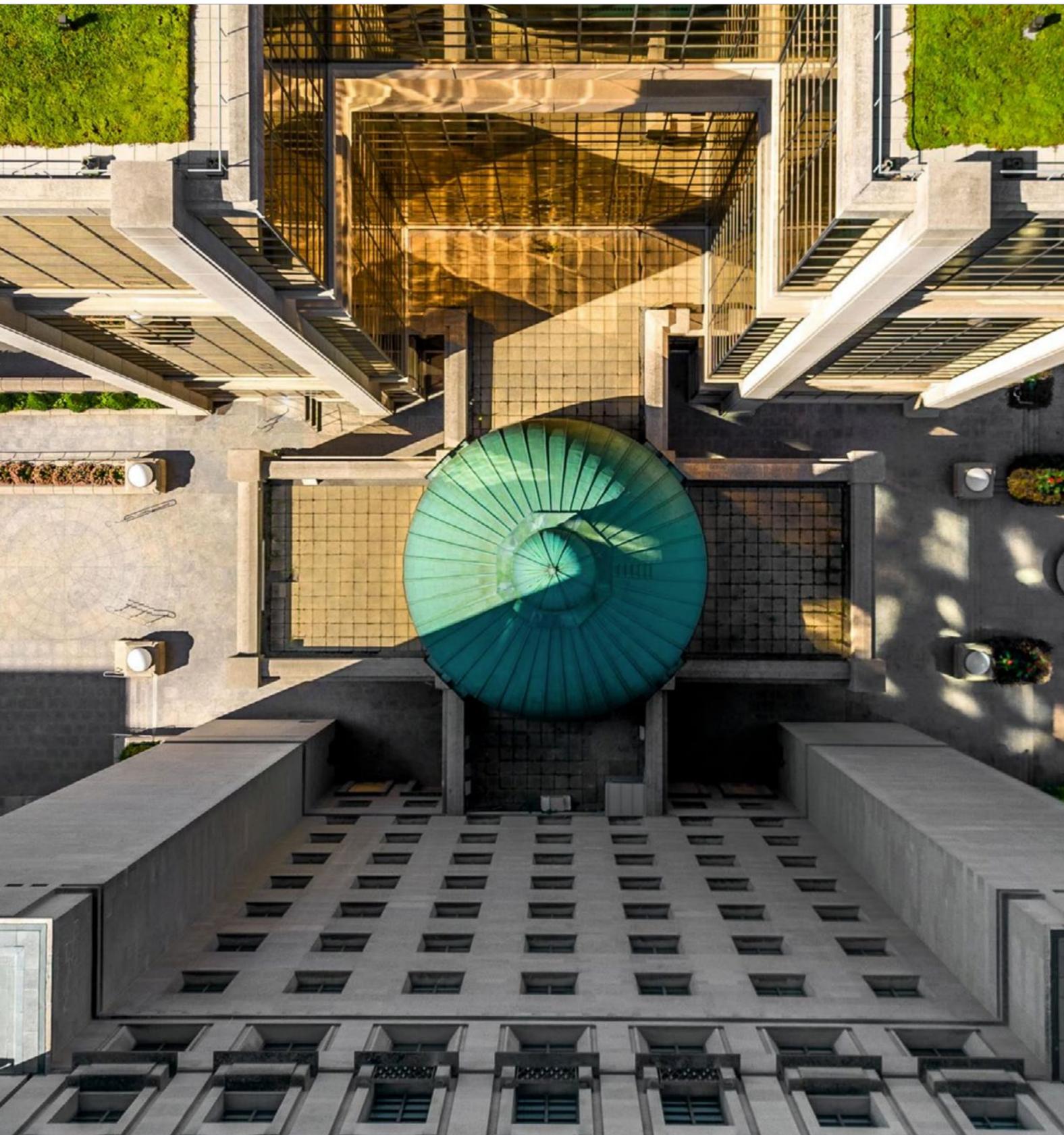
Le présent rapport a pour objet de fournir des renseignements sous un angle différent et de manière plus détaillée que ceux qui doivent être inclus dans les dépôts obligatoires auprès des autorités en valeurs mobilières. Bien que certaines questions abordées dans le présent rapport puissent présenter un intérêt et une importance pour nos parties prenantes, l'utilisation des termes « important », « significatif » ou d'autres mots ou expressions semblables ne doit pas être interprétée comme s'élevant nécessairement au niveau d'importance utilisé aux fins de la législation et de la réglementation sur les valeurs mobilières ou autre. Dans le présent document, les

termes « facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) », « finance durable », « carboneutralité » et autres termes semblables liés au développement durable renvoient aux critères définis à l'interne par Manuvie et non à une définition réglementaire propre à un territoire donné qui pourrait exister. Nous n'avons aucune obligation de mettre à jour les renseignements ou les données contenus dans le présent rapport.

Les adresses ou hyperliens pointant vers des sites Web de tiers qui figurent dans le présent rapport sont fournis pour en faciliter la lecture, mais le contenu de ces sites Web n'est en aucun cas inclus ou intégré par renvoi dans le présent rapport. Manuvie n'est pas responsable de ces sites ou de leur contenu, ni des pertes ou dommages qui pourraient résulter de leur utilisation. Si vous décidez d'accéder à l'un des sites Web de tiers qui sont liés au présent document, vous le faites à vos propres risques et sous réserve des conditions générales de ces sites Web.

Des renseignements importants sur les facteurs de risque susceptibles d'entraîner d'importantes disparités entre les résultats réels et les attentes ainsi que sur les principaux facteurs et hypothèses utilisés pour formuler nos énoncés prospectifs se trouvent à la rubrique « Gestion du risque et facteurs de risque » de notre dernier rapport annuel, mais aussi dans d'autres documents déposés auprès des organismes de réglementation des valeurs mobilières du Canada et des États-Unis. Les énoncés prospectifs figurant dans le présent rapport sont, sauf indication contraire, établis à la date de publication de celui-ci et sont présentés dans le but d'aider les parties prenantes à comprendre comment nous entendons réaliser nos engagements en matière de décarbonation indiqués dans notre Plan d'action climatique, et peuvent ne pas être appropriés à d'autres fins. Nous ne nous engageons pas à réviser nos énoncés prospectifs, sauf si la loi l'exige.





À propos de Manuvie

Manuvie est un fournisseur international de services financiers de premier plan qui aide les gens à prendre plus facilement des décisions et à vivre mieux.

Notre siège social mondial est situé à Toronto, au Canada. Nous proposons des conseils financiers, des services de placement et des solutions d'assurance et exerçons nos activités au Canada, en Asie, en Europe et aux États-Unis. Par l'entremise de Gestion de patrimoine et d'actifs Manuvie, notre division mondiale de gestion de patrimoine et d'actifs, nous servons des particuliers, des institutions et des participants à des régimes d'épargne-retraite partout dans le monde. Grâce à nos produits d'assurance comportementale – Manuvie Vitalité, ManulifeMOVE et John Hancock Vitality –, nous aidons nos clients à mener une vie plus saine et plus active en les récompensant pour leurs choix de vie sains. Notre histoire est longue de plus de 160 ans.

À la fin de 2024, la Société Financière Manuvie comptait plus de 37 000 employés, plus de 109 000 agents et des milliers de partenaires de distribution au service de plus de 36 millions de clients. Au fil de notre existence, nous avons fourni des produits et des services qui cherchent à améliorer les résultats liés à la santé et à procurer une sécurité financière à nos clients et à nos partenaires.

Les besoins de nos clients, des communautés et de l'environnement ont évolué, et nous avons fait de même. Notre mission et nos valeurs nous pousseront à viser de meilleurs résultats et à améliorer notre monde pour en faire un endroit plus sain et plus équitable.

Nos valeurs

Nos valeurs sont les points de repère qui nous aideront à réaliser notre audacieuse ambition. Elles définissent qui nous sommes et comment nous travaillons ensemble : nous sommes un chef de file du marché numérique, centré sur le client, et à l'avant-garde du changement demandé par les clients.



Prends la situation en main

Nous sentons que nous avons le pouvoir de prendre des décisions et d'agir pour réaliser notre mission.



Rêve grand

Tout est possible. Une meilleure solution existe toujours.



Fais preuve d'humanité

Nous créons un lieu de travail propice, diversifié et prospère.



Faites-le ensemble

Une équipe formidable nous entoure. Travailler ensemble permet de mieux réussir.



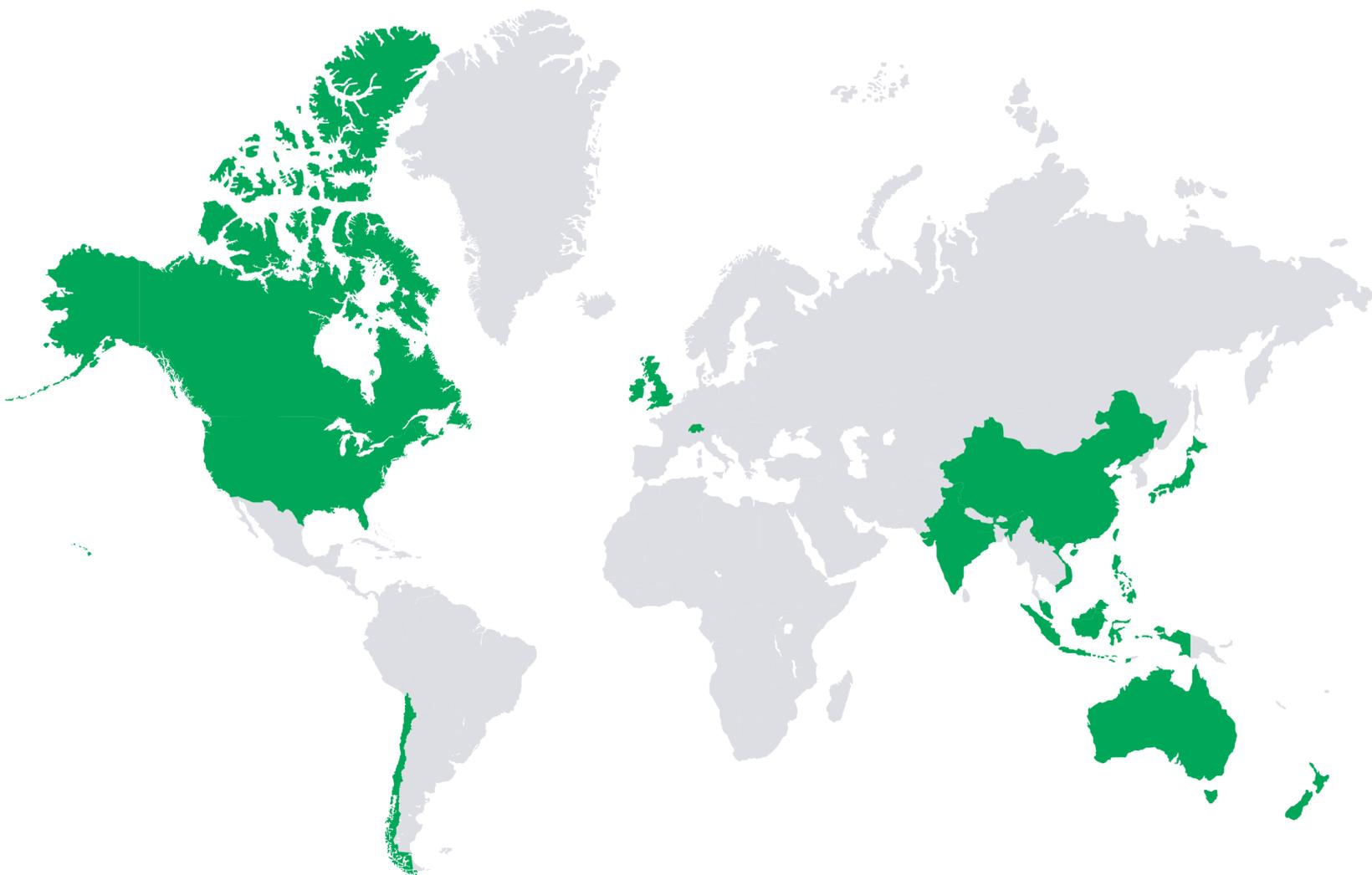
Branche-toi sur le client

Nous prévoyons leurs besoins et mettons tout en œuvre pour les satisfaire.



Fais ce qui est bien

Nous agissons avec intégrité et faisons ce que nous disons.



Plus de **160** ans d'histoire¹

Plus de **36 millions** de clients dans le monde

Parmi les **10** plus grands assureurs vie selon la capitalisation boursière

Un fournisseur international de services financiers de premier plan qui aide les gens à prendre *plus facilement* des décisions et à vivre *mieux*.

Nous proposons des produits d'assurance vie et maladie ainsi que des produits de constitution de patrimoine fondés sur l'assurance. Grâce à nos produits d'assurance comportementale, nous aidons nos clients à mener une vie plus saine et plus active en les récompensant pour leurs choix de vie sains.

Un des principaux gestionnaires de placements en capital naturel au monde en 2024²

Par l'entremise de Gestion de patrimoine et d'actifs Manuvie, nous sommes présents à l'échelle mondiale dans trois secteurs d'activité, ce qui nous permet d'offrir aux investisseurs des perspectives locales partout dans le monde. Nous sommes au service de particuliers, de clients institutionnels et de participants à un régime de retraite dans le monde entier.

Notes et distinctions en 2024

Principales notes et classements ³	Note
Évaluation de la durabilité des entreprises de S&P	En décembre 2024, la Société Financière Manuvie fait partie de l'indice DJSI North America, se classant au 91 ^e centile de son secteur d'activité. De plus, Manuvie apparaît dans la liste Sustainability Yearbook pour 2024.
MSCI	En décembre 2024, la Société Financière Manuvie a reçu la note AA au classement ESG de MSCI.
Sustainalytics	En décembre 2024, Sustainalytics a déterminé que la Société Financière Manuvie ne courait qu'un faible risque de subir des répercussions financières importantes liées aux facteurs ESG.
Corporate Knights Global 100	Pour la deuxième année de suite, la Société Financière Manuvie a été classée parmi les 100 entreprises mondiales les plus durables en 2024 par Corporate Knights.
ISS	En décembre 2024, la Société Financière Manuvie a reçu la cote C+, qui lui confère le statut de société de premier ordre et un niveau de transparence « très élevé ».

1. Manuvie est présente en Asie, au Canada et aux États-Unis depuis plus de 125 ans, 135 ans et 160 ans respectivement.

2. IPE Real Assets – 25 principaux gestionnaires de placements dans le capital naturel 2025 – <https://www.manulifeim.com/institutional/ca/fr/resources/documents/2025-ipe-real-assets-top-25-natural-capital-managers>. Le classement est fondé sur l'actif géré total en capital naturel, lequel comprend l'actif géré en foresterie et en agriculture, de même qu'en terrains forestiers et en terres agricoles. Les entreprises ont été priées de fournir l'actif géré, et les dates de référence varient du 31 décembre 2023 au 31 décembre 2024.

3. L'utilisation par la Société Financière Manuvie de résultats de recherche sur les facteurs ESG ou de données connexes provenant d'agences de notation et l'utilisation des logos, des marques de commerce, des marques de service ou des noms d'indices dans le présent document ne constituent pas une commandite, une approbation, une recommandation ou une promotion de la Société Financière Manuvie par ces agences de notation et ces indices. Les services et les données sont la propriété des agences de notation et des indices ou de ses fournisseurs de renseignements et sont fournis « tels quels » et sans garantie. Les noms et logos sont des marques de commerce ou des marques de service des agences de notation et des indices.



Message du chef de la direction

À Manuvie, nous sommes guidés par notre mission et nos valeurs. Nous savons que le travail que nous réalisons, ensemble et en collaboration avec nos partenaires, aide à créer un meilleur avenir pour notre entreprise, nos collectivités et la planète.

L'année 2024 aura été exceptionnelle pour Manuvie à de nombreux égards. Nous avons fait de grands progrès dans l'ensemble de nos activités et avons continué à améliorer la vie de plus de 36 millions de clients dans le monde entier.

Cette année aura également été marquante pour moi sur le plan personnel, puisque j'ai annoncé ma décision de partir à la retraite. Lorsque je suis devenu président et chef de la direction il y a presque huit ans, je savais que notre potentiel était immense. Je peux maintenant affirmer avec grande fierté que nous sommes une entreprise fondamentalement différente de ce qu'elle était en 2017. Nous avons transformé nos activités et bonifié la valeur ajoutée offerte à nos clients, à nos collectivités et à nos actionnaires.

Au fil des ans, nous avons défini notre mission et précisé nos valeurs. Nous sommes devenus un chef de file de notre secteur en matière de numérisation et de services centrés sur le client, et nous avons optimisé notre portefeuille, accéléré la croissance dans nos activités à plus fort potentiel et obtenu des résultats d'exploitation supérieurs. Un jalon important de ce parcours a été l'élaboration, en 2022, de notre Programme axé sur les effets qui oriente nos décisions commerciales et l'examen de notre incidence sur les collectivités. Ce travail me remplit de fierté, car il focalise nos efforts sur les domaines dans lesquels nous savons que nous pouvons apporter des changements majeurs.

En 2024, nous avons poursuivi notre engagement mondial en faveur de la longévité et avons inscrit des progrès dans chacun des domaines d'action suivants :

Promouvoir le maintien de la santé et du bien-être :

Nous avons soutenu notre intérêt croissant pour l'assurance comportementale en peaufinant nos offres à la clientèle et nous avons lancé des partenariats stratégiques avec des acteurs de premier plan du domaine de la santé mentale.

Il convient de souligner que John Hancock a été la première compagnie d'assurance à collaborer avec Penuvo. Nous avons offert à nos participants un rabais sur l'IRM du corps entier, un outil mis au point par Penuvo pour dépister plus de 500 pathologies, y compris la détection précoce du cancer, des maladies liées au mode de vie et des troubles neurologiques et beaucoup d'autres. Au Canada, nous avons annoncé un nouveau partenariat avec Aéroplan concernant notre assurance collective qui fait de nous le premier fournisseur du pays à offrir des points Aéroplan aux participants de régime visant à encourager et à récompenser les activités propices à l'amélioration de la santé et du bien-être.

Nous avons également annoncé un partenariat pluriannuel d'un million de dollars avec le Centre de toxicomanie et de santé mentale pour aider à financer la recherche sur la santé mentale des femmes au Canada et dans le monde entier par le biais de son programme womenmind™. Nous avons également lancé un partenariat stratégique de deux ans avec Mind HK à Hong Kong pour pousser la création de services de soutien et sensibiliser la population de cette région à l'importance de la santé mentale.

Créer des occasions économiques inclusives : Nous avons souligné notre engagement à renforcer la résilience et la sécurité financières pour tous en concevant de nouveaux produits et services plus accessibles et en investissant dans des programmes d'éducation financière pour les jeunes.

Aux États-Unis, nous avons lancé une campagne de littératie financière « *Sens savant* », inspirée de notre programme primé *Peso Smart* lancé aux Philippines, qui est conçu pour aider les enfants à acquérir des connaissances financières. En 2024, ce programme a remporté le prix du leadership en investissements communautaires de l'Investment Management Education Alliance, qui récompense la profonde influence exercée sur le renforcement de la résilience financière des générations futures.

Dans le cadre de nos affaires de gestion de patrimoine et d'actifs, nous avons annoncé une collaboration avec Rock The Street, Wall Street, afin d'enseigner les principes fondamentaux de la finance et de l'investissement aux jeunes filles dans les écoles secondaires et de leur offrir des conseils pour les années à venir, quand elles feront des études postsecondaires et entreront sur le marché du travail.

Favoriser un avenir durable : Nous avons progressé dans l'ensemble de notre entreprise pour soutenir les solutions fondées sur la nature afin de faire avancer la préservation, la restauration et la bonne gestion de notre planète.

Nous avons fermé le Fonds forêts et climat Manuvie, qui totalisait des engagements de 480 millions de dollars américains de la part d'investisseurs tiers et des fonds généraux de Manuvie en Amérique du Nord et en Asie. Cette réalisation montre notre leadership dans la création de solutions de placements innovatrices en foresterie au sein de nos catégories d'actifs des marchés privés.

Nous avons également annoncé un partenariat avec Restor et soutenu le lancement de son outil exclusif de transparence qui aidera les organisations et les gouvernements à mieux comprendre les répercussions de leurs activités sur la nature. En tant que l'un des principaux gestionnaires de placements en capital naturel au monde⁴, nous savons à quel point il est important de veiller à la transparence dans le financement des projets mondiaux et d'instaurer la confiance à leur égard.

Tout au long de l'année, nous avons continué à promouvoir l'économie de la longévité. Nous restons déterminés à accroître la longévité en collaborant avec des partenaires qui stimulent l'innovation et la recherche pour aider les gens à vivre mieux et plus longtemps. En tant qu'assureur vie et gestionnaire d'actifs, nous sommes particulièrement bien placés pour aider les gens à vivre plus longtemps en bonne santé et à acquérir un patrimoine solide et durable. D'ailleurs, nous prenons des mesures dans l'ensemble de nos activités mondiales pour y parvenir.

Dans le cadre de ce travail, nous avons annoncé un nouveau partenariat de trois ans avec UpLink, la plateforme d'innovation ouverte du Forum économique mondial, pour contribuer à façonner l'avenir de l'innovation en matière de longévité et les investissements connexes, grâce aux défis annuels lancés par Manuvie dans ce domaine. En 2024, nous avons organisé le défi Innovation en matière de longévité et désigné dix jeunes entreprises mondiales qui ont gagné pour leurs approches innovantes en soins de santé préventifs et en renforcement du bien-être financier dans un contexte de vies plus longues.

Nous avons également annoncé une collaboration de plusieurs millions de dollars sur cinq ans avec le MIT AgeLab afin de développer des recherches sur la longévité, des réflexions stratégiques et des ateliers dans le but de fournir des informations exploitables pour les entreprises, les décideurs politiques, les personnes et leurs familles. Le volet recherche de ce partenariat explorera les aspects essentiels de la longévité aux États-Unis afin de mesurer l'état de préparation des Américains, toutes générations confondues, à vivre plus longtemps et en meilleure santé, et fournira des informations fondées sur des données pour optimiser la préparation à la longévité.

Rien de tout cela ne serait possible sans les efforts de notre équipe gagnante. Je suis très fier de notre culture à nulle autre pareille et de l'influence que nous sommes en mesure d'exercer dans le monde entier.

En 2024, nous avons demandé à nos collègues du monde entier de nous envoyer leurs témoignages « Vivre mieux » pour nous faire savoir comment nous améliorons la vie des gens dans le monde entier. Nous avons reçu plus de 300 témoignages et, pour cette campagne, Manuvie a organisé un voyage dans le cadre du Programme axé sur les effets. Cette expérience immersive de six jours a mis en lumière les effets tangibles des initiatives de Manuvie en matière de développement durable, d'éducation financière et d'aide aux collectivités aux Philippines. Nous avons sélectionné 15 collègues pour y participer, choisis qui étaient fondés sur leur lien personnel avec notre mission, leur action bénévole ou leur participation remarquable à la vie de leur collectivité.

Tout au long de l'année, nos plus de 37 000 collègues ont effectué 1,1 million d'heures d'apprentissage, ont consacré 48 000 heures de bénévolat et, grâce à notre programme de dons des employés égalés par des dons de l'entreprise, ont versé 7,6 millions de dollars de dons. Il s'agit de véritables investissements dans l'avenir de notre entreprise et de nos collectivités.

À l'horizon 2025 et au-delà, je suis enthousiasmé par l'engagement de mon successeur, Phil Witherington, pour la gestion responsable et par notre optimisme partagé quant aux possibilités qui s'offriront à nous dans ce nouveau chapitre de l'histoire de notre entreprise. Nous restons déterminés à produire des effets significatifs pour nos collègues, notre clientèle et nos collectivités dans les années à venir.

Roy Gori
Président et chef de la direction



4. IPE Research, au 24 janvier 2025. Le classement est fondé sur l'actif géré total en capital naturel, qui comprend l'actif géré en foresterie (ou terrains forestiers). Les entreprises ont été priées de fournir l'actif géré, et les dates de référence varient du 31 décembre 2023 au 31 décembre 2024.

Tendances mondiales dictant notre stratégie



Longévité

Partout dans le monde, les gens vivent plus longtemps, mais ne sont pas nécessairement en meilleure santé. Le Forum économique mondial indique que d'ici 2050, le nombre de personnes âgées de plus de 60 ans devrait doubler pour atteindre 2,1 milliards. Mais en moyenne, une personne va passer un cinquième de sa vie aux prises avec un état morbide ou une maladie⁵. En raison de ces tendances, on assistera probablement à une augmentation des maladies liées à l'âge et des affections chroniques, qui pèseront sur les gens, les familles et les sociétés. En retour, nous pourrions assister à une hausse du coût de la vie et à des répercussions économiques susceptibles de perturber les assureurs vie et santé.

Pour résoudre cette crise de la longévité, il faudra adopter une approche globale incluant la promotion d'un style de vie sain, le renforcement de la résilience financière, l'amélioration de la santé de notre planète et des investissements dans des recherches, des technologies et des innovations nouvelles.

En 2024, nous avons continué à faire progresser l'économie de la longévité par des investissements dans l'innovation, des réflexions stratégiques et des partenariats établis avec des experts et des organisations de premier plan afin de concrétiser nos mesures. Nous avons organisé la deuxième édition du **symposium Vivre mieux, plus longtemps et en meilleure santé**, une réunion de leaders du monde entier qui ont parlé des facteurs déterminant l'avenir de la santé et du mieux-être. Nous avons également continué à développer notre plateforme d'assurance comportementale au Canada, aux États-Unis et sur certains marchés asiatiques, afin d'aider nos clients à mener une vie plus saine et plus active.

Nature et biodiversité

Le déclin généralisé des ressources naturelles est source de risques importants pour le bien-être de la société et de l'économie. La préservation de nos ressources naturelles est essentielle au mieux-être des générations futures. Selon le Forum économique mondial, la perte de la nature fait courir un risque de modéré à grave à plus de la moitié du PIB mondial, soit 44 000 milliards de dollars en termes de valeur économique⁶. Le rapport *The Dasgupta Review* souligne que de vastes segments de notre économie dépendent fortement de la résilience fournie par la nature⁷, ce qui met en évidence le besoin urgent de changements systémiques pour garantir un avenir durable à notre planète. La santé et la longévité de l'humanité sont intrinsèquement liées à un monde respectueux de la nature.

Nous tenons compte des risques liés à la nature qui pourraient entraîner des pertes financières ou des dommages à la réputation de l'entreprise dans le cadre de l'approche générale de gestion des risques environnementaux. Gestion de placements Manuvie s'engage à avoir une incidence positive sur la nature et la biodiversité par l'entremise de ses activités d'affaires et d'investissement, conformément à sa promesse d'aider ses clients à atteindre leurs objectifs et à construire des portefeuilles résilients. Conscients de la valeur des systèmes naturels, nous évaluons les risques et les occasions liés à la nature dans l'ensemble de nos placements. Gestion de placements Manuvie a été une des premières entités à soutenir le Groupe de travail sur l'information financière relative à la nature (GIFN), publiant en 2023 son premier rapport qui décrit son approche responsable de la gestion des terres forestières et des actifs agricoles.

Résilience financière

Du fait que les gens vivent plus longtemps, la planification de la retraite et la préparation financière deviennent primordiales. Toutefois, des inégalités persistent en matière de préparation financière et transcendent les frontières socioéconomiques et géographiques. À cause de ce manque de résilience financière, bien des gens sont vulnérables en cas de choc financier.

Manuvie adopte une approche personnalisée par rapport à la constitution de patrimoine en créant des produits et des services novateurs pour aider ses clients à atteindre leurs objectifs financiers, en leur offrant des solutions inclusives et en facilitant l'accès à ses produits, à ses services et à ses ressources. De plus, nous offrons l'accès au crédit à des populations généralement mal servies sur les marchés asiatiques. Voulant aider les gens à s'y retrouver dans le système financier et à se préparer en vue d'une vie plus longue, nous mettons l'accent sur l'acquisition de connaissances financières par le biais de l'éducation. Nous aidons également nos clients à **atteindre la sécurité financière à long terme** et mettons à leur disposition le **service de conseillers BienPlanifier** pour optimiser leur préparation à la retraite.

5. Garmany, A. et al., Longevity Leap: Mind the Healthspan Gap, NPJ Regenerative Medicine, vol. 6(1), 2021, p. 57, <https://www.nature.com/articles/s41536-021-00169-5>.

6. Forum économique mondial. (2020). Nature Risk Rising: Why the Crisis Engulfing Nature Matters for Business and the Economy. (Genève, Forum économique mondial.)

7. Dasgupta, P. (2021), The Economics of Biodiversity: The Dasgupta Review. (Londres, HM Treasury.)

Numérisation

Les organisations doivent continuer d'innover et d'adopter de nouvelles technologies pour rester en phase avec un monde en constante évolution et de plus en plus numérique. Dans le secteur des services financiers, nous percevons une occasion intéressante de recourir à des outils pilotés par l'intelligence artificielle (IA) pour simplifier les opérations, contribuer à la réduction des coûts grâce à l'automatisation et à l'analyse des données, et offrir des expériences personnalisées aux clients.

L'IA est un facteur essentiel pour arriver à réaliser plus vite l'ambition numérique et centrée sur le client de Manuvie. En ce qui concerne notre pratique de l'IA, notre ambition dépasse son utilisation en tant qu'outil; nous la considérons plutôt comme un moyen de nous différencier sur le marché.

L'intégration d'outils pilotés par l'IA dans nos affaires présente de nombreux avantages. Il faut toutefois contrôler soigneusement les risques associés à ces outils, tels que les atteintes à la confidentialité des données, les partis pris et les défaillances opérationnelles, afin de préserver le respect de nos valeurs et la confiance de nos clients.

Depuis 2016, nous investissons dans des capacités de données, d'apprentissage automatique et d'IA afin de créer de la valeur pour nos clients, nos employés et nos actionnaires. Pour soutenir nos efforts à cet égard, nous avons construit et entretenu un important bassin de talents composé d'une équipe mondiale de plus de 190 scientifiques de données et ingénieurs en apprentissage automatique qui apportent de la valeur ajoutée dans l'ensemble de nos activités. Nous avons également adopté une approche réfléchie de nos programmes d'IA par la voie de nos **principes d'IA responsable** en construisant des mécanismes et des pratiques de gouvernance prêts pour l'avenir et intégrés dans nos processus de gestion des données et des risques liés

à l'IA. Nous nous efforcerons d'harmoniser nos efforts en IA avec notre engagement envers un avenir durable en concevant des solutions d'IA efficaces sur le plan énergétique et nous créerons des partenariats avec des entreprises qui ont les mêmes valeurs que nous.

Depuis l'introduction généralisée de l'IA générative au début de 2023, nous tirons parti de cette nouvelle capacité d'IA pour élargir nos cas d'utilisation, allant de l'efficacité opérationnelle à la personnalisation à grande échelle des flux de travail, en passant par les occasions de différencier stratégiquement la façon dont nous faisons des affaires aujourd'hui et les possibilités de transformation qui remodelent la façon dont nous menons nos activités.

Transition climatique

Les marchés réclament davantage de précisions sur la manière dont les entreprises entendent atteindre leurs objectifs et tenir leurs engagements à l'égard du climat et gérer convenablement les risques connexes. Des mesures de transition doivent être mises en œuvre pour que le progrès dans la lutte contre les changements climatiques soit assuré.

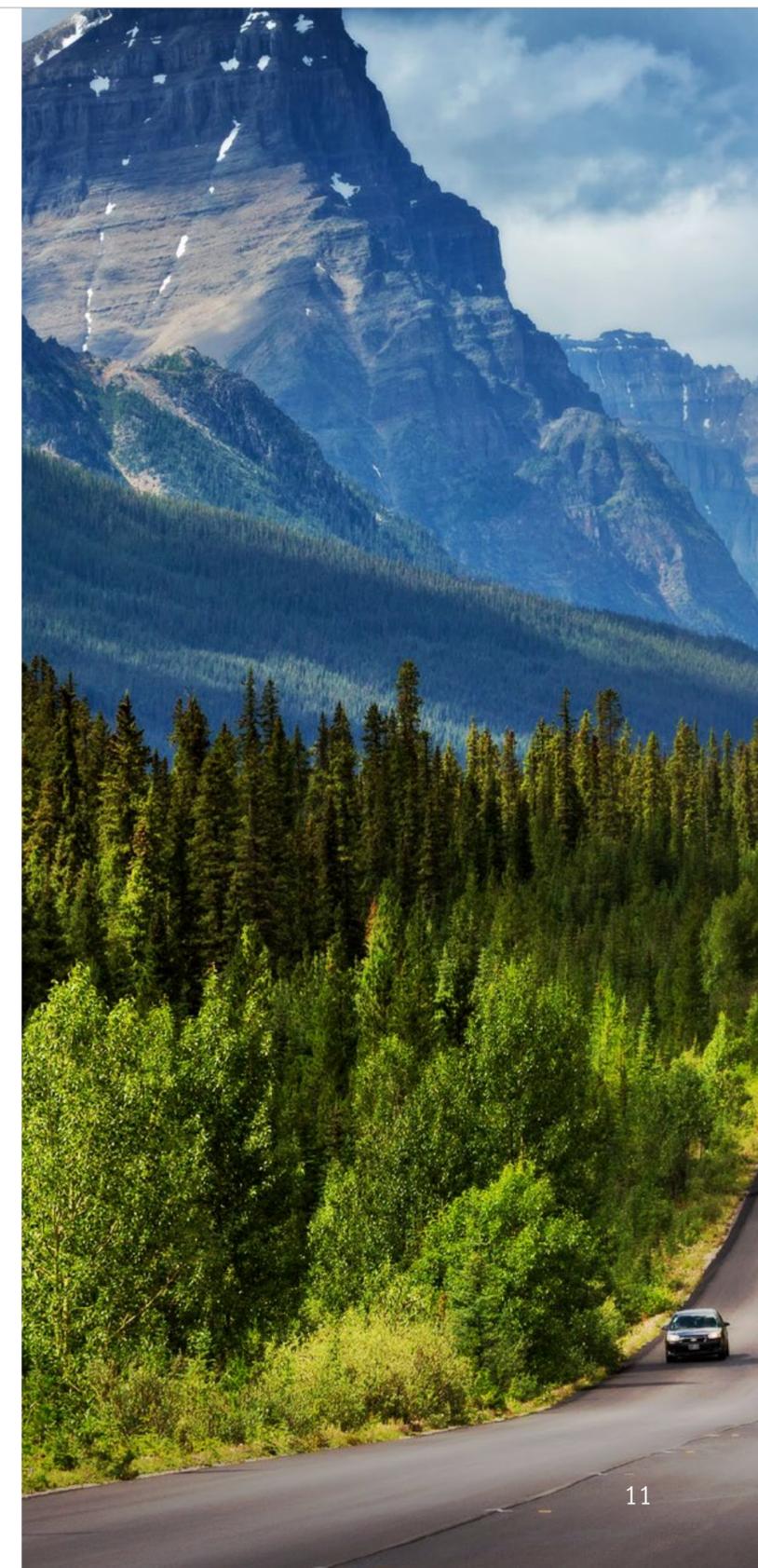
À titre d'investisseur à long terme, d'assureur vie et de gestionnaire d'actifs (en collaboration avec nos clients), nous cherchons à gérer le risque climatique dans nos activités et nos placements et à tirer parti des occasions de contribuer à une transition juste vers une économie mondiale à faibles émissions de carbone. Le Plan d'action climatique de Manuvie définit nos ambitions, et comprend des objectifs de réduction des émissions fondés sur des données scientifiques. Nous continuons à intégrer activement les facteurs liés aux changements climatiques dans trois aspects clés de l'entreprise : nos activités, les placements que nous détenons, nos produits et services.

Évolution de la réglementation concernant la production de rapports sur le développement durable

Les organismes de réglementation mettent en place des normes et des cadres complets destinés aux entreprises sur la manière de rendre compte de leurs pratiques environnementales, sociales et de gouvernance (ESG). Cela se traduit par l'adoption de règlements dans différentes régions du monde, lesquels règlements exigent des entreprises qu'elles améliorent leurs rapports sur le développement durable, gèrent plus efficacement les risques ESG et adoptent des structures de gouvernance plus robustes.

Dans ce paysage en constante évolution, les entreprises doivent adapter et renforcer leurs structures de gouvernance pour répondre aux attentes réglementaires. Par ailleurs, la non-conformité peut les exposer à un large éventail de risques financiers, opérationnels et juridiques qui risquent d'entraîner un fardeau financier direct et nuire à leur réputation.

Manuvie s'engage à produire des rapports cohérents et transparents sur le développement durable, conformément aux règlements actuels et à venir. Nous disposons d'un cadre et de structures de gouvernance solides qui intègrent le développement durable dans nos processus décisionnels et nos pratiques de gestion des risques.



Stratégie

Dans cette section

Programme axé sur les effets	13
Gouvernance du développement durable	14
Enjeux importants	15
Soutenir les objectifs de développement durable	16

Programme axé sur les effets

Rendre les décisions *plus simples. Vivre mieux.*

Par notre Programme axé sur les effets, nous restons fidèles à notre mission et créons un avenir meilleur pour notre entreprise, nos communautés et la planète.

S'articulant autour de trois piliers interreliés, qui correspondent aux domaines sociaux et environnementaux dans lesquels nous avons la plus grande capacité d'influer sur le cours des choses, notre Programme axé sur les effets permet d'orienter nos décisions commerciales et notre incidence sur la communauté.



Promouvoir le maintien de **la santé et du bien-être** pour jeter les bases essentielles d'une bonne vie à titre de partenaire dans cette démarche.



Créer des **occasions économiques** inclusives pour uniformiser les règles du jeu pour les communautés mal desservies et sous-représentées.



Favoriser un **avenir durable** pour restaurer et préserver notre planète.

Fondé sur les principes de la longévité, le Programme axé sur les effets de Manuvie est un engagement permanent à obtenir de meilleurs résultats pour nos clients, nos collectivités et la planète. Nous sommes convaincus que l'action collective peut accélérer le changement et qu'en collaborant avec des partenaires animés du même esprit, nous pouvons produire des effets significatifs.

Ensemble, nous pouvons bâtir un monde meilleur.

Pour en savoir plus, consultez le site [Programme axé sur les effets | Le développement durable à Manuvie](#)



Gouvernance du développement durable

Grâce à notre cadre de gouvernance du développement durable, nous pouvons atteindre nos objectifs à cet égard dans l'ensemble de nos activités mondiales en permettant une prise de décision plus facile et plus stratégique dans le contexte de nos objectifs commerciaux.

Le suivi de notre cadre de développement durable fait partie du mandat du Comité de gouvernance et des candidatures (CGC) de notre conseil d'administration. Ce comité se réunit tous les trimestres pour examiner les progrès accomplis au chapitre de notre stratégie de développement durable et se tient informé des tendances, des risques et des possibilités grâce à l'engagement de la direction et aux rapports présentés à chaque réunion. Au 28 février 2025, on retrouve parmi les membres du CGC le président du conseil d'administration et six autres membres indépendants de ce conseil.

La connaissance et la compréhension des questions liées aux facteurs de développement durable sont considérées comme des compétences essentielles des administrateurs en raison du rôle du conseil d'administration dans la supervision du cadre ESG de Manuvie. L'expérience environnementale, climatique et sociale a été ajoutée en tant qu'expérience clé à la matrice de compétences du conseil en 2023 afin de distinguer les administrateurs disposant d'une connaissance et d'une compréhension solides de ces questions du fait de leurs expériences respectives au cours de leur carrière professionnelle ou en tant qu'administrateurs d'entreprise.

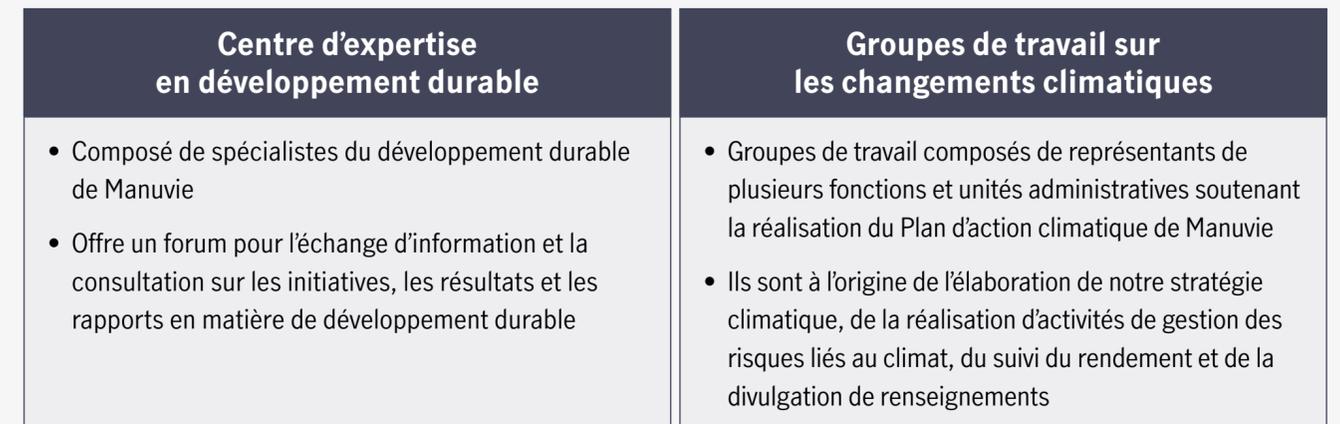
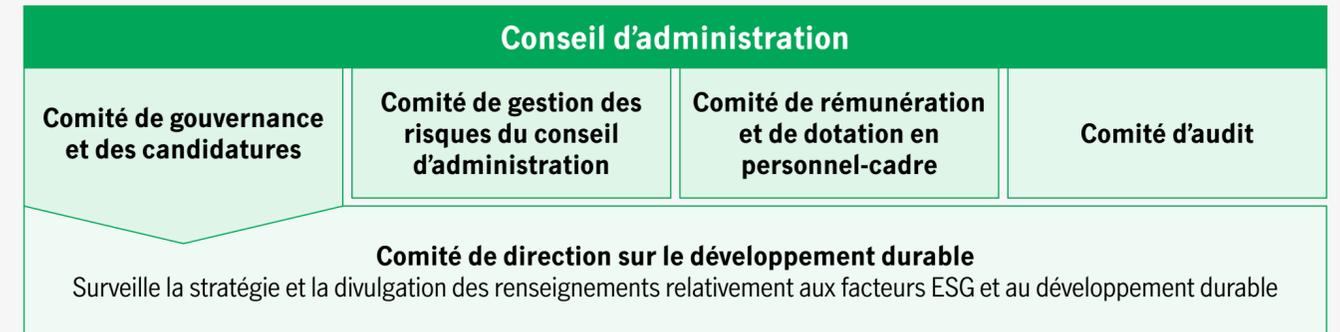
Les membres du conseil d'administration acquièrent de l'expérience en développement durable à l'aide de séances de formation continue et de rapports sur la stratégie, les tendances, les risques et les possibilités ESG et sont invités à assister à des séances sur les questions relatives aux facteurs ESG lors des réunions du CGC. Outre ces séances régulières à

l'interne, les membres du CGC participent tous les deux ans à au moins une séance de formation sur les facteurs de développement durable offerte par un organisme indépendant.

Il peut s'agir de formations externes ou de séances animées par des intervenants externes abordant des questions pertinentes pour Manuvie et ouvertes à tous les membres du conseil d'administration. En 2024, le conseil a engagé un intervenant externe pour organiser une session éducative sur la planification de la transition climatique et le financement de la transition.

La surveillance assurée par le CGC à l'égard de notre cadre de développement durable complète le travail du Comité de direction sur le développement durable (CDDD). Font partie de ce comité notre chef du développement durable (CDD), Monde ainsi que 11 membres de notre équipe de la haute direction (EHD), y compris notre chef de la direction. Le CDDD, qui se réunit chaque mois, est chargé de déterminer les objectifs de l'entreprise en matière de développement durable, d'orienter l'élaboration et la mise en œuvre de la stratégie de développement durable et de formuler des recommandations et des directives sur les questions liées aux facteurs ESG. Dans le cadre de nos activités de gestion d'actifs, nous disposons également de comités à l'échelle de nos secteurs d'activité, qui mettent à exécution des objectifs de développement durable propres aux catégories d'actif.

Le CDD préside le Centre d'expertise sur le développement durable de Manuvie, qui est composé de responsables des unités administratives et fonctionnelles chargés d'intégrer le développement durable à nos pratiques commerciales. Les responsabilités de ce groupe consistent notamment à diriger l'élaboration et la mise en œuvre de la stratégie de développement durable. De plus, le Centre d'expertise veille à l'intégration du développement durable aux stratégies, politiques et procédures des unités administratives. Il transmet des informations, développe des connaissances pour l'ensemble des unités fonctionnelles et administratives, donne des conseils sur les questions liées au développement durable et fournit un soutien et un renforcement des capacités à ces unités.





Enjeux importants⁸

En 2024, nous avons procédé à une évaluation de l'importance relative du développement durable en engageant des groupes de parties prenantes internes et externes⁹ pour comprendre les enjeux liés au développement durable qui revêtent la plus grande importance pour notre entreprise.

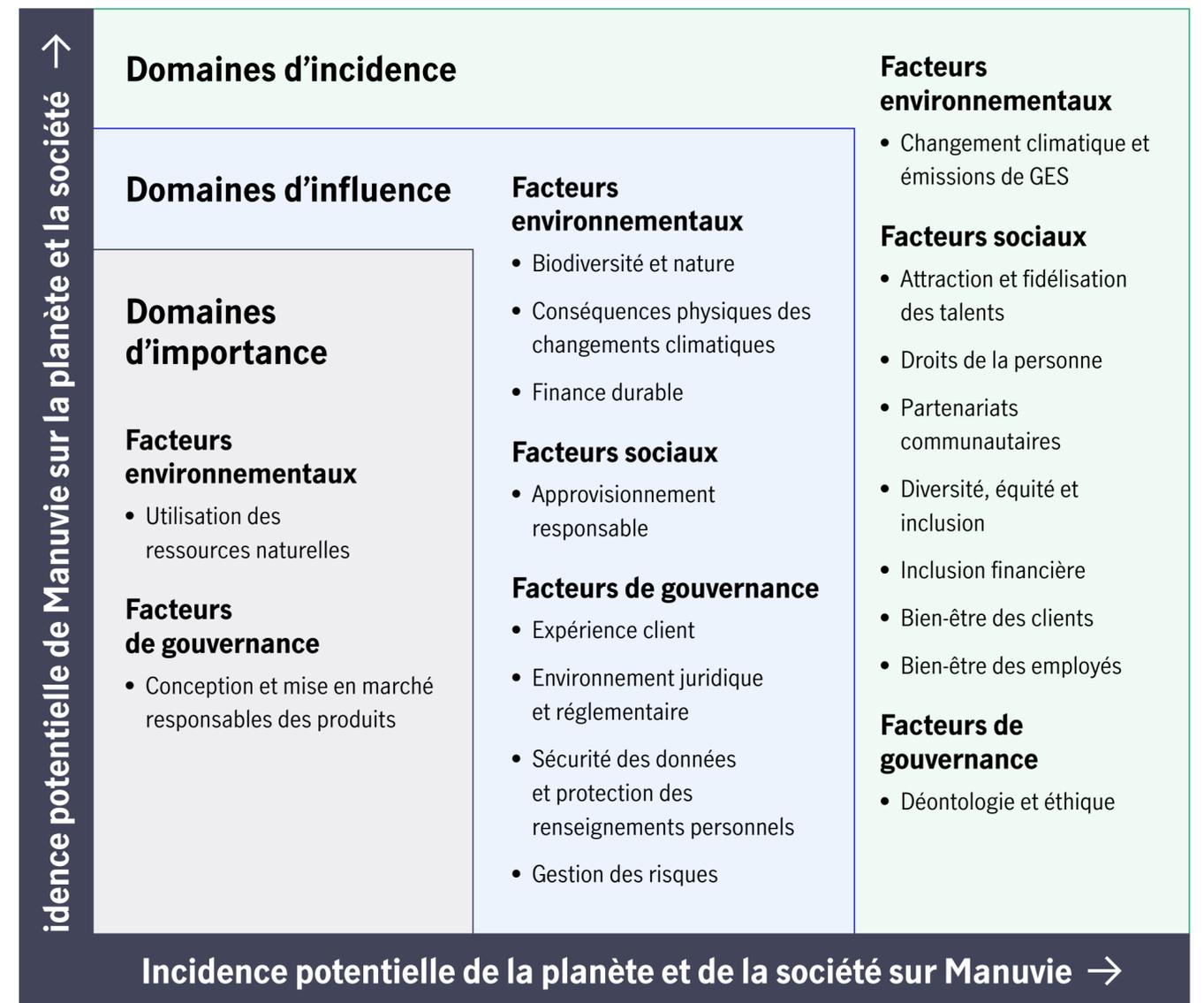
En 2023, conformément aux pratiques exemplaires à l'échelle mondiale, nous avons adopté une double perspective en matière d'importance relative. Cela nous a permis d'évaluer l'incidence potentielle des enjeux liés au développement durable sur Manuvie et la mesure dans laquelle les activités de Manuvie ont des répercussions sur l'économie, l'environnement et la société.

L'évaluation nous a permis d'obtenir de précieuses données sur nos principales questions de développement durable tout en facilitant un engagement continu avec nos parties prenantes. Les résultats de notre processus d'engagement auprès des parties prenantes sont présentés dans la matrice suivante, qui classe les enjeux en fonction de leur importance.

Manuvie souhaite réaliser une évaluation mondiale de l'importance relative sur une base annuelle pour s'assurer que sa stratégie de développement durable demeure d'actualité, représentative et cohérente avec sa stratégie d'affaires ainsi qu'avec les attentes des différentes parties prenantes. Les résultats de nos évaluations de l'importance relative ont été examinés par le Comité de direction sur le développement durable de Manuvie et par le Comité de gouvernance et des candidatures du conseil d'administration.



Pour obtenir de plus amples renseignements, visitez la section [Enjeux importants](#).



8. Le présent rapport a pour objet de fournir des renseignements sous un angle différent et de manière plus détaillée que ceux qui doivent être inclus dans les dépôts obligatoires auprès des autorités en valeurs mobilières. L'utilisation des termes « important », « significatif » ou d'autres mots ou expressions semblables ne doit pas être interprétée comme s'élevant nécessairement au niveau d'importance utilisé aux fins de la législation et de la réglementation sur les valeurs mobilières ou autre. Veuillez consulter la section Mise en garde au sujet des énoncés prospectifs ci-dessus.

9. Nos principaux groupes de parties prenantes sont les suivants : employés, consommateurs et clients, actionnaires et investisseurs, associations sectorielles, sociétés civiles et ONG, fournisseurs, et leaders communautaires.

Soutenir les objectifs de développement durable

Grâce à notre Programme axé sur les effets et à nos efforts généraux en matière de développement durable, nous sommes bien placés pour contribuer à l'atteinte des onze objectifs de développement durable (ODD) des Nations Unies qui sont les plus pertinents pour notre entreprise et dans le cadre desquels nous pouvons avoir la plus grande incidence.

ODD	Notre incidence	En savoir plus
 Faim « zéro »	Nous nous sommes associés à des chefs de file de l'industrie et à des partenaires d'investissement communautaire pour offrir des solutions alimentaires aux personnes qui en ont le plus besoin. De plus, nous appuyons la recherche et le développement en solutions agricoles dans le cadre de nos efforts de gestion d'actifs.	Investissements communautaires Longévité des clients
 Bonne santé et bien-être	En tant que chef de file en assurance vie, nous promovons et favorisons un environnement dans lequel nos employés, nos clients et les membres des collectivités locales ont l'occasion de vivre une vie saine, physiquement et mentalement, grâce à nos produits, à nos services et à nos programmes de mieux-être pour les employés.	Investissements communautaires Inclusion financière Santé et bien-être des employés Longévité des clients
 Égalité entre les sexes	Nous souhaitons créer une culture de travail inclusive et sécuritaire grâce à nos efforts d'inclusion. Nous contribuons à éliminer les obstacles en donnant aux femmes les moyens de briller au sein de notre organisation, dans nos collectivités et chez nos clients et nous leur fournissons les ressources et les occasions pour soutenir leur épanouissement.	Diversité, équité et inclusion
 Eau propre et assainissement	Nous protégeons et améliorons les bassins versants et les terres écosensibles en suivant des politiques et des pratiques exemplaires strictes en gestion de l'eau et des terres. Nous proposons un produit de placement axé sur les entreprises qui relèvent les défis liés à l'eau ¹⁰ .	Nature et biodiversité
 Énergie propre et abordable	Nous gérons et fournissons des produits qui soutiennent les ressources, les solutions et les technologies énergétiques durables favorisant la transition vers un monde carboneutre, en plus d'investir dans de tels produits. Les stratégies de placement dans des obligations et des actions à caractère climatique de Gestion de placements Manuvie visent en partie à offrir aux clients des solutions axées sur le climat.	Facteurs environnementaux
 Travail décent et croissance économique	Nous offrons l'accès à l'emploi, favorisons l'inclusion financière et soutenons l'éducation axée sur les collectivités sous-représentées au moyen de nos initiatives d'investissement organisationnel et communautaire.	Programme axé sur les effets Investissements communautaires Inclusion financière
 Inégalités réduites	Nous offrons des produits et des services de plus en plus numérisés et accessibles dans nos marchés en vue de réduire et éventuellement d'éliminer les obstacles aux possibilités de croissance économique pour nos clients. Nous mettons l'accent sur la création d'une culture d'entreprise accueillante et équitable qui met à profit la diversité, en veillant à ce que les effectifs au grand complet se sentent valorisés et inclus.	Investissements communautaires Inclusion financière Diversité, équité et inclusion
 Villes et communautés durables	Nous sommes déterminés à appuyer et à renforcer les collectivités locales, y compris les communautés autochtones, au sein desquelles nous travaillons et vivons. Nous offrons des possibilités d'emploi et soutenons des causes et événements de divers organismes locaux.	Investissements communautaires Inclusion financière Diversité, équité et inclusion
 Lutte contre les changements climatiques	Nous prenons des mesures pour réduire notre empreinte écologique, soutenir la transition vers un avenir de carboneutralité et investir dans l'atténuation des changements climatiques et la résilience face à ceux-ci. Cela inclut la façon dont nous gérons nos opérations, prenons nos décisions d'investissement dans notre fonds général et concevons et offrons des produits et services financiers.	Facteurs environnementaux Plan d'action climatique
 Vie sur terre	Nous cherchons à exploiter des ressources agricoles et forestières durables et investissons dans des solutions axées sur la nature pour favoriser des systèmes sains et protéger les terres et la biodiversité sensibles. Cela comprend une politique sur la déforestation (agriculture et terrains forestiers) .	Facteurs environnementaux
 Partenariats pour la réalisation des objectifs	Nous collaborons avec des partenaires, des parties prenantes et des pairs afin de comprendre et d'entraîner le changement au sein de nos secteurs d'activité et nos domaines d'expertise. Nous pensons que le travail collaboratif et l'engagement continu permettent de mieux éclairer et orienter nos efforts en matière de développement durable.	Politiques publiques

10. Ce produit n'est commercialisé que dans certains territoires de compétence et n'est pas offert à tous les investisseurs à l'échelle mondiale.

Investissement durable



Dans cette section

Investissement durable dans la gestion d'actifs	18
Investissement durable dans la propriété d'actifs	20

Investissement durable dans la gestion d'actifs^{11,12}



Gestion de placements Manuvie collabore avec les investisseurs pour comprendre leurs besoins et concocter des solutions sur mesure pour les satisfaire. Grâce à notre offre sur les marchés publics et privés, nous aidons les investisseurs à tirer le meilleur parti des occasions de placement qui s'offrent à eux, tout en cherchant à cerner et à gérer l'ensemble des risques concrets auxquels leurs portefeuilles sont exposés.

Chacune de nos équipes de placement se doit de prendre des décisions cohérentes avec sa philosophie de placement et avec les objectifs des clients. Nous axons notre approche de placement sur la recherche des facteurs de réussite les plus déterminants afin de les mettre au service de l'amélioration du rendement des investisseurs. Ainsi, nous pensons que les facteurs du développement durable revêtant une importance financière relative peuvent soutenir la réussite et la rentabilité à long terme des émetteurs, et qu'il importe d'en tenir compte dans nos mécanismes de placement.

Nos méthodes de gérance traduisent cette conviction dans de nombreux aspects des activités que nous menons à l'échelle mondiale, en notre qualité d'exploitant d'actifs privés et de détenteur d'actions et de titres de créance.

Notre approche en matière d'investissement durable repose sur trois piliers : l'intégration, la gérance et la collaboration. Elle s'appuie sur chacun de ces piliers, bien que leur expression puisse varier en fonction de la catégorie d'actif, de l'équipe de placement et des objectifs propre à chaque client.

Intégration

Nous combinons une gestion active des placements à une connaissance approfondie et à une analyse intégrée des questions de développement durable¹³. La démarche d'intégration est soutenue et enrichie par les perspectives mondiales et régionales de nos spécialistes en développement durable.

Ce soutien couvre les cycles de vie des placements, des produits et des catégories d'actifs et comprend ce qui suit :

- Analyse des risques et des possibilités en matière de développement durable
- Développement d'outils pour soutenir les équipes de placement avec des perspectives d'investissement durable
- Contribution à la conception de solutions de placement durables sur mesure répondant aux objectifs énoncés par les clients
- Communication fréquente de renseignements sur le développement durable
- Activités d'engagement auprès des équipes de direction
- Formation et perfectionnement
- Conseils sur l'exercice des droits
- Conseils sur les exigences réglementaires

Gérance

Notre approche de la gérance est centrée sur l'amélioration du profil de risque-rendement des portefeuilles de nos clients. Nous reconnaissons donc que le maintien d'un programme de gérance solide est un

élément indispensable pour prendre des décisions mieux informées en matière de répartition du capital et de gestion des risques de placement. En tant qu'investisseurs à long terme et gestionnaires du capital de nos clients, nous mettons à profit notre vaste expérience en ce qui a trait à la recherche, à la gouvernance, à la collaboration et à la mise en œuvre de pratiques de développement durable pour gérer les occasions et les risques liés au développement durable pour toutes nos catégories d'actifs sur des périodes prolongées.

Collaboration

Partout dans le monde, nous participons à des initiatives avec nos pairs du secteur, des organismes à but non lucratif, des organisations non gouvernementales (ONG) et des entités supranationales. Nous pouvons ainsi étendre la portée de nos activités de développement durable et chercher à bâtir des portefeuilles plus résilients pour le compte de nos clients.

Nos collaborations peuvent porter sur des placements individuels ou des risques systémiques, et parfois autant sur les uns que sur les autres afin de protéger et d'améliorer la valeur à long terme des portefeuilles des clients.

Nous cherchons à augmenter l'effet de nos efforts grâce à ce qui suit :

- **Formation au marché** — engagement auprès d'un large éventail de participants du secteur et volonté d'être un acteur de premier plan sur les questions clés en matière de développement durable.
- **Accent sur la réglementation et les politiques** — consultation et collaboration à l'échelle mondiale pour influencer de façon appropriée le paysage réglementaire et l'élaboration de normes mondiales de développement durable, ainsi que pour encourager les pratiques exemplaires de développement durable.
- **Accent sur les émetteurs** — aborder des risques systémiques en collaborant avec des émetteurs en vue d'obtenir des résultats.
- **Développement de l'expertise** — nous améliorons notre connaissance des émetteurs, du secteur et de sujets précis par le biais d'interactions avec les émetteurs, les investisseurs et les tiers.

11. Les activités, les politiques et les processus de Gestion de placements Manuvie décrits dans le présent Rapport sur le développement durable correspondent aux pratiques de certaines des équipes de placement internes de nos unités administratives des marchés privés et publics, dont certaines gèrent des actifs pour le fonds général de Manuvie. Le présent rapport n'aborde pas les activités ni les pratiques des gestionnaires d'actifs non affiliés qui gèrent des fonds parrainés par Gestion de placements Manuvie en son nom.

12. Dans la présente section, le terme « nous » fait référence à Gestion de placements Manuvie.

13. En nous alignant sur les buts et objectifs énoncés par les clients, nous cherchons à intégrer les considérations importantes liées au développement durable tout au long du cycle de vie des placements et de la période pendant laquelle nous sommes propriétaires des actifs correspondants. Nous le faisons en tenant compte des caractéristiques de la catégorie d'actifs et du processus d'investissement, ainsi que du secteur d'activité et de la région. Chaque équipe de placement exerce ses activités dans différents marchés et selon une approche distincte. Par conséquent, chaque équipe intègre les facteurs de développement durable à son processus d'investissement selon une approche qui lui est propre. Font exception les stratégies où l'approche d'investissement intégrant le développement durable est irréalisable ou impossible, par exemple dans le cas de certains types d'instruments pour lesquels il y a absence de solutions de rechange durables comparables, des produits passifs, des fonds de placement axés sur les instruments dérivés, des produits gérés conformément à des objectifs précis des clients et des mandats attribués à des tiers gestionnaires de placements. Pour en savoir plus, consultez la [Déclaration à l'égard des investissements durables et du risque lié au développement durable](#) de Gestion de placements Manuvie.

Soutenir nos clients

Nos capacités en matière d'investissement durable sont vastes, allant de l'intégration des facteurs durables aux investissements à retombées sociales¹⁴. Pour soutenir les objectifs de nos clients, nous mettons à contribution notre expertise en développement durable et en investissement dans un large éventail de catégories d'actifs publics et privés, et nous offrons des solutions multiactifs. Pour répondre aux besoins en constante évolution de nos clients et du marché, nous continuons à améliorer notre offre de produits, à adopter une approche consultative avec nos clients et à organiser des formations sur le développement durable à l'intention de nos employés, de nos clients et d'autres acteurs du secteur.

Pour mieux servir nos clients, nous disposons d'une équipe Développement durable qui se consacre aux titres cotés en bourse, notamment aux actions, aux titres à revenu fixe et à la répartition de l'actif, ainsi qu'au soutien des catégories d'actifs des marchés privés, notamment l'immobilier, les placements privés, le crédit privé, les terrains forestiers, l'agriculture et les infrastructures.

Nous nous efforçons de comprendre les besoins et objectifs de nos clients en interagissant régulièrement avec eux. Nous tenons compte de leurs commentaires, de leur connaissance de l'investissement durable, de leur tolérance au risque et de leurs exigences en matière de placements pour mieux documenter les rapports qui leur sont destinés grâce à un apprentissage continu et à la transparence.

Nous proposons également à nos clients un ensemble d'évaluations, de rapports et de ressources qu'ils peuvent utiliser pour approfondir leur connaissance de nos occasions de placement et d'actionariat actif. Voici quelques exemples :

- **Évaluations et indices de référence du Global Real Estate Sustainability Benchmark (GRESB)** – Alignement sur le cycle de déclaration et d'évaluations comparatives du GRESB pour les investisseurs institutionnels dans le domaine de l'immobilier et des infrastructures.

- **Évaluation en tant que signataire des PRI** – En conformité avec le cycle de production de rapports obligatoire des PRI.
- **Rapports sur l'investissement durable** – En conformité avec les cadres de pratiques exemplaires en vigueur, comme les rapports financiers en lien avec la gérance et le climat, pour toutes les catégories d'actifs des marchés publics et privés.
- **Tableau de bord des votes par procuration** – Registres mensuels des votes par procuration sur les marchés publics, qui peuvent être consultés sur notre site Web destiné aux investisseurs institutionnels.
- **Divulgaration d'information financière relative à la nature** – Rapport public paru en 2023 et fondé sur les recommandations du Groupe de travail sur l'information financière relative à la nature (GIFN) couvrant nos activités dans les catégories d'actifs de l'agriculture et des terrains forestiers.
- **Études de cas de Gestion de placements Manuvie** – Études de cas publiées sur notre site Web destiné aux investisseurs institutionnels qui mettent en évidence les enjeux, les mesures et les résultats de nos efforts en développement durable et en gérance.



Pour en savoir plus, rendez-vous sur le site [manulifeim.com/institutional/ca/fr](https://www.manulifeim.com/institutional/ca/fr) et découvrez l'éventail complet de notre approche d'investissement durable, y compris la divulgation de renseignements, les rapports et les politiques.

14. Pour obtenir de plus amples renseignements, consultez le Rapport sur le développement durable de Gestion de placements Manuvie : <https://www.manulifeim.com/institutional/ca/fr/sustainability>.



Investissement durable dans la propriété d'actifs

Gestion de notre propre portefeuille de placements

Le fonds général de Manuvie est constitué des actifs de notre Société, qui nous permettent principalement de nous acquitter de nos obligations envers nos titulaires de contrat au Canada, aux États-Unis et en Asie. Nous investissons des capitaux pour obtenir des rendements soutenant les activités de notre entreprise et pour respecter les promesses faites à nos clients d'assurance. Nous le faisons sur les marchés publics et privés qui appuient les économies développées et en croissance, créent des emplois, les maintiennent et contribuent à améliorer la qualité de vie à l'échelle mondiale. Nous croyons que pour obtenir de forts rendements ajustés au risque, nous devons tenir compte des risques et des possibilités liés aux facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) dans nos processus de placement.

Le Comité de placements durables du fonds général supervise l'évolution de notre stratégie ESG évolutive et se réunit chaque trimestre. Ses représentants comprennent notre chef des placements, notre chef du développement durable et les principales parties prenantes du fonds général dans les équipes Conformité, Risque de crédit, Gestion de portefeuille et Finances.

D'autres conseils et groupes de travail contribuent à notre stratégie de développement durable, mettent en œuvre des initiatives ESG et communiquent les questions pertinentes sur le sujet à l'ensemble de nos services. Un conseil sur les facteurs ESG pour le fonds général en Asie, qui compte des participants des équipes du fonds général et des entités d'assurance vie en Asie, se réunit mensuellement pour mettre en œuvre des initiatives ESG au sein des portefeuilles de placements

asiatiques. Notre groupe de travail sur les changements climatiques, qui se réunit tous les mois et compte sur la participation de nos analystes en placements du fonds général, soutient l'engagement continu dans le secteur d'activité sur les questions relatives aux ESG.

Intégration des facteurs ESG dans les décisions de placement

Le fonds général de Manuvie assure sa propre gouvernance ESG et a élaboré des lignes directrices en matière de placements fondés sur les facteurs ESG pour ses mandats de placement, qui comprennent les exigences suivantes :

- Étudier et sélectionner les possibilités et les risques ESG qui sont importants pour certains placements et en évaluer la pertinence;
- Intégrer à la surveillance continue des placements le suivi des facteurs ESG importants au niveau des émetteurs;
- Aborder les risques ESG importants dans le cadre des examens et documents d'approbation des placements.

À ces lignes directrices s'ajoutent plusieurs politiques supplémentaires qui contribuent à la gestion générale des risques et à la structure de gouvernance du fonds général concernant ses activités de placement, comme la politique de gestion des risques environnementaux de Manuvie, ses politiques de lutte contre le blanchiment d'argent et de lutte contre le financement d'activités terroristes, son Code de déontologie et d'éthique, sa politique mondiale sur les risques liés à la réputation et la déclaration concernant le charbon thermique du fonds général.

Afin de soutenir l'intégration continue des facteurs ESG, le fonds général utilise une approche qualitative de notation ESG qui évalue les risques en la matière des émetteurs. Les analystes en placements utilisent cette notation ESG pour faciliter les discussions tout au long du cycle de placement. Cette approche permet de cerner les facteurs susceptibles d'influer sur la prise de décisions de placement en ce qui concerne le montant de la répartition de l'actif, les limites des placements et les restrictions potentielles en matière de durée. Ce processus est en constante amélioration.

Les lignes directrices précitées s'inscrivent dans un cadre de surveillance et d'évaluation continues des possibilités et des risques de placement qui émergent par des professionnels de l'investissement, dans le respect des efforts pour générer de solides rendements ajustés au risque pour l'entreprise, en contexte de transition vers une économie sobre en carbone.

Émission d'obligations vertes

Nous avons été la première société d'assurance vie au monde à émettre des obligations vertes en 2017, notre première émission ayant eu lieu à Singapour. Depuis, nous avons émis des obligations vertes au Canada (2018) et aux États-Unis (2022). Avec trois émissions à ce jour, le total de nos obligations vertes en circulation représente 0,75 milliard de dollars. À titre d'exemples de placements, nous pouvons citer l'énergie solaire et éolienne aux États-Unis et au Canada, ainsi que les forêts gérées de façon durable. Le **cadre de référence applicable aux obligations durables** de Manuvie a été élaboré conformément aux principes de l'International Capital Market Association (ICMA). Pour en savoir plus, consultez nos **rapports sur les obligations vertes**.



Faire progresser l'investissement durable sur les marchés émergents

En 2024, nous avons pris part à plusieurs transactions durables marquantes sur les marchés émergents et souligné ainsi l'engagement de Manuvie en faveur du financement durable dans ces régions. Créant d'importants précédents en matière de financement durable, ces investissements obligataires réussis contribuent à la croissance économique, à l'atténuation des changements climatiques et au développement environnemental et social dans la région sur le long terme. En tant que firme d'investissement phare, nous avons soutenu bon nombre de transactions clés, notamment :

1. Première obligation en roupies indonésiennes (IDR) liée au développement durable en Indonésie : il s'agit également de la deuxième obligation liée au développement durable de l'ANASE. Émise par un fabricant de tuyaux en acier en Indonésie, cette obligation encourage l'entreprise à s'engager concrètement dans une transition de sa consommation d'électricité vers les énergies renouvelables et une réduction de ses émissions de CO₂ de 35 % d'ici 2030.
2. Obligation bleue en yens japonais (JPY) du gouvernement indonésien : cette obligation soutient l'économie bleue du pays, dont la protection des rives, la gestion durable des pêches et de l'aquiculture, la conservation de la biodiversité marine et la restauration de forêts mangroves.

Miser sur des pratiques de pointe

Le fonds général de Manuvie participe activement à divers groupes de travail sectoriels. Ceux-ci comprennent la Private Placement Industry Association, avec laquelle nous avons activement collaboré à l'élaboration d'un questionnaire axé sur les facteurs ESG en vue de son intégration dans les documents de contrôle préalable des nouveaux placements privés.

En 2024, nous avons apporté les améliorations suivantes à notre approche mondiale :

- Poursuite de l'élaboration d'une base de données ESG dans le but de fournir une plateforme complète pour le suivi en temps réel des indicateurs ESG clés au sein du portefeuille de placements du fonds général.
- Amélioration continue des processus de collecte des données ESG, des contrôles et de la fiabilité des données. En 2024, un audit interne portant sur les contrôles et les processus de comptabilisation des émissions financées n'a révélé aucun constat majeur.
- Amélioration continue des processus d'intégration des facteurs ESG. En 2024, un perfectionnement de la méthodologie interne de notation ESG a été amorcé et demeure en cours.
- Réalisation d'un quatrième sondage annuel auprès de nos pairs du secteur sur les pratiques exemplaires en matière de facteurs ESG, dont les résultats ont été regroupés et rendus anonymes pour être communiqués aux répondants afin de partager les progrès réalisés et les pratiques de pointe à l'échelle du secteur.
- L'équipe ESG, Asie a communiqué avec d'autres assureurs de la région pour échanger sur les pratiques et les stratégies en matière de facteurs ESG, y compris la fixation d'objectifs d'émission et la gérance des sociétés émettrices.

Raffiner notre approche en matière d'engagement

Le fonds général s'entretient avec des émetteurs à des fins de contrôle préalable et de surveillance régulière des placements et, s'ils représentent un risque potentiellement considérable pour le placement, les facteurs ESG peuvent être intégrés aux engagements pris. En tant que société de placement qui achète et détient principalement des titres à revenu fixe, notre engagement auprès des équipes de gestion et sur le plan des occasions à saisir peut différer de celui des porteurs de titres de participation directe dans des sociétés ouvertes. Dans certains cas, Manuvie peut agir à titre d'investisseur passif et recourir à des stratégies d'indexation pour optimiser le rendement ajusté au risque. Par conséquent, notre influence sur des décisions de placement peut s'avérer limitée, et nous nous abstenons généralement de voter par procuration.

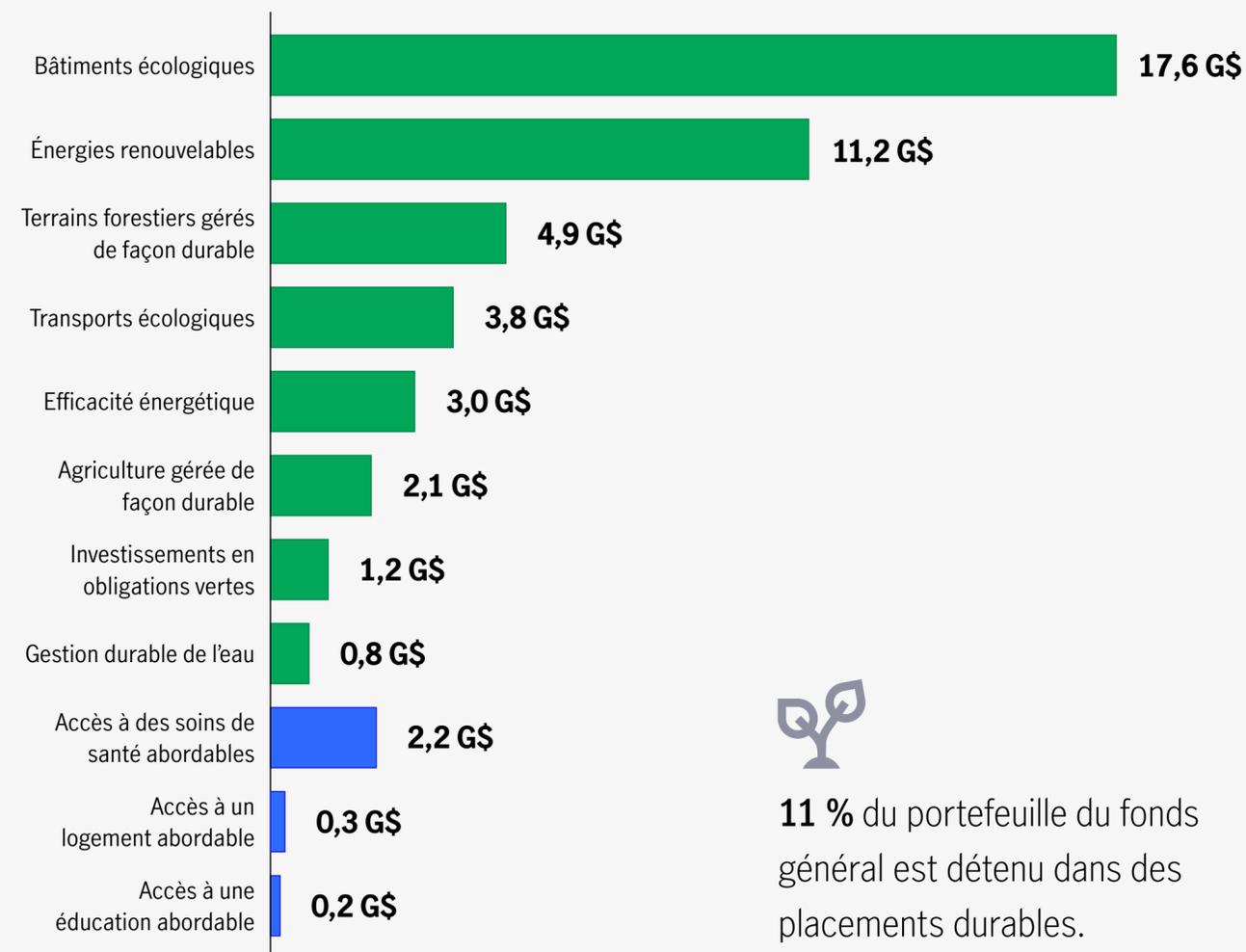
En 2024, le fonds général a élaboré une stratégie d'engagement climatique spécifique ciblant les sociétés en portefeuille ayant une forte empreinte environnementale. Cette stratégie, qui privilégie les sociétés émettrices contribuant le plus aux émissions financées par Manuvie, se concentre sur celles qui, au chapitre de la divulgation de renseignements, des objectifs et des résultats, sont à la traîne par rapport à leurs pairs. Sur une période de trois ans, les sociétés émettrices seront évaluées à certaines étapes clés et suivant un processus d'escalade hiérarchique pour celles qui n'auront pas progressé à la fin de la période visée par l'engagement. Cette stratégie s'inscrit dans les objectifs de réduction des émissions de Manuvie et contribue à la gestion des risques liés au climat.



Veillez consulter le [rapport du Plan de mise en œuvre de l'action climatique de Manuvie](#) pour en savoir plus sur la stratégie de notre fonds général sur le plan du climat.



47,3 milliards de dollars canadiens en placements durables du fonds général¹⁵



11 % du portefeuille du fonds général est détenu dans des placements durables.

Placements verts : 44,6 milliards de dollars

17,6 G\$, bâtiments écologiques

Placements en capitaux propres directs et créances hypothécaires commerciales adossées à des certifications de bâtiments durables Leadership in Energy and Environmental Design (LEED), Building Owners and Managers Association (BOMA Best) et Energy Star ou l'équivalent. Les prêts hypothécaires résidentiels sont exclus, car ils ne concernent pas Manuvie pour le moment.

11,2 G\$, énergies renouvelables

Financement privé par emprunt et par capitaux propres de l'énergie produite à partir de sources renouvelables, y compris les investissements dans la production et la transmission d'énergie solaire, la production et la transmission d'énergie éolienne, la production d'énergie hydroélectrique, la géothermie, la collecte de biocarburants, les déchets de biomasse vers l'énergie, le stockage de batteries pour la transmission d'énergie solaire et éolienne.

4,9 G\$, terrains forestiers gérés de façon durable

Actifs privés exploités par Gestion de placements Manuvie, Agriculture et terrains forestiers, filiale de Manuvie, et investissements privés certifiés selon les normes du Forest Stewardship Council (FSC) et du Programme for the Endorsement of Forest Certification (PEFC).

3,8 G\$, transport écologique

Financement par emprunt privé et capitaux propres de projets de transport électrifié et de transport en commun.

3,0 G\$, efficacité énergétique

Financement par emprunt privé et capitaux propres de projets d'amélioration de l'efficacité énergétique sur les sites du gouvernement américain.

2,1 G\$, agriculture gérée de façon durable

Investissements privés exploités par GPM, Agriculture et terrains forestiers, filiale de Manuvie, et certifiés conformes à la norme de Leading Harvest.

1,2 G\$, obligations vertes

Placements dans des obligations vertes d'État et de sociétés dans les secteurs de l'énergie renouvelable, de l'efficacité énergétique, du transport écologique et des terrains forestiers gérés de façon durable.

0,8 G\$, gestion durable de l'eau

Financement par emprunt privé et capitaux propres d'activités de recyclage et de purification de l'eau.

Placements sociaux : 2,7 milliards de dollars

2,2 G\$, accès à des soins de santé abordables

Établissements gratuits ou largement subventionnés ou à but non lucratif qui offrent des soins de santé accessibles et abordables, indépendamment de la capacité de payer, aux populations mal servies, comme les minorités, les jeunes vulnérables, les personnes vivant sous le seuil de la pauvreté ou les ménages dont le revenu est inférieur à 80 % du revenu médian régional. Les placements correspondent (i) aux placements privés du fonds général liés à la construction d'établissements de santé au Canada, aux États-Unis, et au Royaume-Uni et (ii) aux placements privés du fonds général dans des hôpitaux canadiens et établissements de soins de longue durée à but non lucratif.

0,3 G\$, accès à un logement abordable

Logement à 80 % ou moins du loyer moyen du marché ou qui répond aux définitions nationales ou régionales relativement aux logements abordables. Les placements correspondent à des placements en capital-investissement du fonds général dans des biens immobiliers multifamiliaux abordables aux États-Unis, conformément aux normes locales et régionales (montant au prorata pour la partie abordable).

0,2 G\$, accès à une éducation abordable

Établissements gratuits ou largement subventionnés ou établissements sans but lucratif qui fournissent des services de formation accessibles et abordables, peu importe la capacité de payer, aux populations mal servies, comme les minorités, les jeunes vulnérables, les personnes vivant sous le seuil de la pauvreté ou les ménages dont le revenu est inférieur à 80 % du revenu médian de la région. Les placements correspondent aux placements privés du fonds général dans des commissions scolaires à but non lucratif (éducation de la maternelle à la 12^e année) au Canada et aux États-Unis.

15. Données au 31 décembre 2024.

Facteurs environnementaux

Dans cette section

Changements climatiques	24
Viabilité environnementale du milieu de travail	26
Possibilités et risques liés au climat	28
Nature et biodiversité	42



Changements climatiques

Manuvie est consciente des menaces que les changements climatiques font peser sur ses activités, la santé publique et les moyens de subsistance des collectivités où elle est présente, ainsi que de la nécessité de préserver la qualité de l'environnement.

Cela inclut la façon dont nous gérons nos activités, déterminons nos placements et élaborons nos offres de produits et de services financiers, en servant toujours les intérêts de Manuvie, de sa clientèle et de ses investisseurs.

Nous avons publié, en 2021, notre Plan d'action climatique. Depuis lors, nous avons progressé dans les trois piliers de ce plan, notamment en publiant notre Plan de mise en œuvre de l'action climatique. Celui-ci présente notre approche pour mettre en œuvre des efforts de décarbonation dans l'ensemble de nos activités, des placements de notre fonds général et de nos produits et services, et décrit les étapes précises que nous suivons pour atteindre nos cibles.

Notre Plan d'action climatique repose sur trois piliers :

Nos activités : la réduction de nos émissions pour diminuer notre empreinte écologique

Pour contribuer activement à une transition juste vers la carboneutralité, nous continuerons de prendre des mesures pour réduire l'empreinte carbone de nos activités.

Aperçu de notre engagement

Dans le cadre de notre engagement à réduire l'empreinte carbone de nos actifs exploités, nous travaillons à l'élaboration de solutions pour la réduction des émissions absolues de portée 1 et 2 de 40 % d'ici 2035¹⁶ en mettant dès à présent l'accent sur la décarbonation des actifs que nous détenons et exploitons.

Nos priorités :

- Tirer le meilleur parti de l'énergie consommée
- Opter pour des modes de fonctionnement améliorés et novateurs
- Agir comme bon gestionnaire de solutions climatiques naturelles
- Accroître l'étendue et la fiabilité des données

Nos placements : l'investissement actif pour un avenir durable

Nous nous efforçons de mesurer les émissions associées aux placements de notre fonds général, car nous avons conscience du rôle qu'ils jouent dans l'incidence climatique globale de notre entreprise.

Aperçu de notre engagement

Dans le cadre de notre engagement visant à investir dans un avenir durable, nous sommes en train de préparer le terrain pour parvenir à la carboneutralité du portefeuille de placements de notre fonds général d'ici à 2050. Nous nous efforçons également de réaliser des améliorations à court terme, fondées sur des données scientifiques, de l'empreinte carbone du financement de projets de production d'électricité et des placements en titres de créance et en actions cotées en bourse.^{17,18}

Nos priorités :

- Financer le développement et la mise à l'échelle de solutions de décarbonation concrètes
- Harmoniser les décisions de gestion de portefeuille avec des trajectoires climatiques crédibles dans l'économie réelle (« fondées sur la science »)
- Accélérer la transition des actifs fortement émetteurs

Nos produits et services : l'élaboration de solutions pour relever les défis climatiques

Consciente des avantages d'une transition vers la carboneutralité et une planète plus saine, Manuvie offre des produits donnant aux clients les moyens de faire des choix cohérents avec leurs propres cibles de durabilité et de renforcer leur résilience face aux changements climatiques.

Aperçu de notre engagement

Dans le cadre de notre engagement à trouver des solutions aux défis climatiques, nous mettons au point des produits de placement qui répondent aux besoins des investisseurs et qui favorisent un avenir plus durable. En tant que fournisseur mondial de produits d'assurance de personnes, il est important pour nous d'appréhender les répercussions du changement climatique sur la morbidité et la mortalité.

Nos priorités :

- Aider les clients à atteindre leurs cibles climatiques
- Comprendre le risque climatique dans le contexte de nos activités



La transition vers la carboneutralité s'annonce complexe et nécessitera des efforts collectifs ainsi qu'une collaboration entre différents secteurs. Le secteur financier joue un rôle pivot en finançant et en soutenant des initiatives écologiques. Mais nous n'agissons pas seuls. Nous comptons sur la capacité des décideurs politiques et des innovateurs technologiques à mener des interventions fiables, rentables et transformatrices dans l'économie réelle.

Pour en savoir plus, rendez-vous sur le site [Climat | La durabilité à Manuvie](#).

Veillez consulter la section **Paramètres et cibles** pour obtenir plus de renseignements sur les progrès accomplis dans l'atteinte de nos objectifs pour l'ensemble de nos activités et de nos placements.

16. Par rapport à l'année de référence 2019, qui, pour nous, est une année typique en matière d'activité. La pandémie de COVID-19 a mené à l'adoption du télétravail dans l'ensemble de nos activités, de sorte que nos émissions de 2020 ne sont pas représentatives d'une année typique.

17. Le financement de projet est défini, conformément aux indications de l'initiative Science-Based Target (SBTI) pour les institutions financières, comme un prêt ou un placement (privé) au bilan dont l'utilisation connue des produits est prévue pour une activité ou une série d'activités clairement définies, comme la construction d'une centrale alimentée au gaz, d'un projet éolien ou solaire ou de projets d'efficacité énergétique.

18. Par rapport à une estimation de référence de 2019. Nos cibles à court terme comprennent des cibles intermédiaires pour 2035 et 2027.

Viabilité environnementale du milieu de travail

Notre stratégie en bref

- Dans la foulée de notre engagement en faveur de la viabilité environnementale, nous prenons des mesures dans l'ensemble de nos activités pour accroître notre portée au-delà des pires sources d'émissions visées par notre Plan d'action climatique.
- Ce faisant, non seulement nous réduisons notre empreinte environnementale, mais nous renforçons également la résilience de notre organisation et créons de la valeur à long terme pour toutes nos parties prenantes.

Efficacité énergétique de notre Service des immeubles

Manuvie continue d'améliorer ses lieux de travail afin de réduire sa consommation d'énergie et ses émissions de gaz à effet de serre (GES) en adoptant des pratiques écoénergétiques. La conception écoénergétique est un principe important dans la création et la mise en œuvre de projets majeurs dans les immeubles où travaillent nos employés.

Manuvie occupe de nombreux bureaux qu'elle loue ou possède dans le monde entier et dans lesquels travaillent nos employés. Lorsque nous occupons des immeubles appartenant à Manuvie et gérés par nos gestionnaires immobiliers indépendants, nous tirons parti des forces de ces partenaires pour favoriser la durabilité. Dans les bâtiments détenus et gérés par des tiers, nous travaillons avec ces derniers pour promouvoir des mesures réduisant notre empreinte écologique.

Notre équipe du Service des immeubles travaille en étroite collaboration avec Gestion de placements Manuvie pour que les stratégies de réduction des émissions de GES fassent partie intégrante des activités d'exploitation quotidiennes et du processus de planification des immobilisations pour nos sites d'entreprise. Nos bureaux continuent d'intégrer des pratiques de gestion immobilière durable, comme la conversion à l'éclairage à DEL, l'utilisation de peintures, de meubles, de moquettes et d'adhésifs sans composés organiques volatils, ainsi que l'achat d'appareils électroniques et électroménagers certifiés Energy Star.

Programme de baux verts

Là où nous occupons des biens loués, nous pouvons encourager leurs propriétaires à améliorer la viabilité environnementale de leurs espaces grâce à notre programme de baux verts. Gérée par le Service des immeubles, cette initiative est un effort de collaboration entre Manuvie et les propriétaires ayant des cibles sur le plan de la durabilité. Le programme vise à améliorer le bien-être physique et la productivité des employés tout en favorisant une gestion efficace des ressources naturelles partagées.

Les baux verts nous permettent de sélectionner des biens immobiliers hautement efficaces et d'ouvrir le dialogue avec d'éventuels propriétaires sur des stratégies conjointes aux retombées environnementales durables. Ces baux portent sur cinq grands thèmes en matière de développement durable : l'efficacité des bâtiments, la collaboration et le partage des données, les activités durables, la santé et le mieux-être, et la résilience et l'adaptation au climat.

Au moment de renouveler les baux, l'équipe Service des immeubles de Manuvie s'associera aux propriétaires pour y intégrer des mesures et des clauses de durabilité. Cette approche soutient l'implantation continue de mécanismes de gestion durable des bâtiments dans les espaces loués.

Parmi les principaux critères stipulés dans les baux verts, il y a :

- des certifications de bâtiments durables comme LEED, BOMA BEST et CASBEE;
- des cotes de rendement énergétique, comme les certifications Energy Star;
- des certifications de mieux-être, comme WELL ou Fitwel;
- la transparence des propriétaires et l'accessibilité des données sur les services publics, y compris les données antérieures et les profils de consommation actuels;
- un programme de développement durable et des objectifs détaillés;
- des mesures de l'efficacité énergétique des immeubles;
- des renseignements sur la santé et le bien-être, comme l'accessibilité piétonnière, les programmes liés à la qualité de l'air intérieur, les installations et services;
- la gestion des déchets;
- l'accessibilité et les autres modes de transport;
- la préparation aux situations d'urgence et la continuité des activités.

Gestion des déchets

Dans tous les bureaux de Manuvie à travers le monde, des programmes centralisés de gestion des déchets et de tri à la source sont mis en place pour minimiser les effets de nos émissions associées aux déchets. Nous travaillons également avec nos partenaires pour utiliser des produits recyclables ou biodégradables dans nos opérations de services alimentaires.

En 2024, notre équipe Service des immeubles a lancé les initiatives de gestion des déchets suivantes :

- Nos bureaux de Montréal et d'Halifax ont amélioré leur procédure pour recueillir et réduire les déchets alimentaires organiques, notamment en utilisant des tasses à café et des couverts en céramique réutilisables en priorité et en ajoutant des stations de remplissage pour réduire le recours à l'eau embouteillée.
- Nous avons organisé une séance de formation dans notre bureau de Waterloo pour former le personnel au tri à la source et lui présenter notre programme centralisé de gestion des déchets.
- Nos services de restauration canadiens placent désormais les repas à emporter dans des contenants compostables sans plastique, moyennant des frais d'achat, afin d'encourager l'utilisation de vaisselle réutilisable.
- Notre bureau de Boston a remplacé les machines à capsule unique par des machines à café en grains, éliminant ainsi les emballages en aluminium envoyés au dépotoir. Tous les déchets produits par les machines à café en grains peuvent être compostés.
- Au Canada et aux Philippines, nous avons réutilisé plus de 2 000 meubles pour rajeunir et mettre au goût du jour nos principaux espaces de bureaux, et nous avons recyclé le reste du mobilier et lui avons donné une seconde vie pour éviter les coûts d'entreposage du mobilier.
- Nous avons recyclé environ 1 588 kg (ou 1,75 tonne) de déchets électroniques à Montréal.
- Notre équipe Mise en place, États-Unis a collaboré avec sept écoles de la grande région de Boston pour faire don de 15,4 tonnes de meubles à réutiliser et à recycler. Cette initiative a permis d'éviter à Manuvie de jeter le mobilier dans un site d'enfouissement.

Initiatives numériques d'amélioration de l'écoefficacité

Manulife démontre son engagement envers le développement durable et la responsabilité environnementale par une série d'initiatives qui utilisent et gèrent efficacement les technologies numériques, comme celles qui suivent.

Solutions numériques pour les processus

d'approvisionnement. Pour réduire l'utilisation du papier, notre stratégie d'approvisionnement est axée sur la transition vers des solutions numériques. Nous misons sur le déploiement des solutions numériques et sur les services ePresentment, pour les besoins d'impressions liés ou non aux transactions, afin d'offrir un accès sécurisé aux documents au moyen des portails Web et des appareils mobiles. En plus de son aspect pratique, cette approche réduit les risques de fraude et d'usurpation d'identité ainsi que les répercussions environnementales en minimisant les versions papier et le transport physique de documents. Nous privilégions également la documentation numérique, les formulaires en ligne, les campagnes publicitaires par courriel et la facturation électronique. Nos initiatives d'automatisation des flux de travail rationalisent la création de documents jusqu'à leur impression, réduisant ainsi le recours au papier. Qui plus est, nous favorisons la transformation numérique grâce à la numérisation, à la lecture optique, aux documents d'imagerie et à l'archivage et au stockage numériques, afin d'évoluer vers un environnement à faible consommation de papier.

Engagement en matière de technologie de l'information (TI)

durable. En tant que signataires de l'Engagement en matière de TI durable, nous sommes déterminés à réduire les émissions liées aux technologies numériques. Nous intégrons le développement durable à la gestion du cycle de vie. Nous travaillons de manière proactive avec les fournisseurs pour nous assurer que notre matériel restera en service jusqu'à la fin de sa vie utile et que nous le jetterons de manière appropriée. Nous tirons également parti de l'infrastructure de stockage et de serveur virtuel pour réduire au minimum l'empreinte matérielle globale de nos activités.

43,6 %

de réduction absolue du volume de papier (en nombre de pages) réalisée, par rapport à notre objectif de réduction de 35 % d'ici 2025, et par comparaison avec l'année de référence 2019.¹⁹

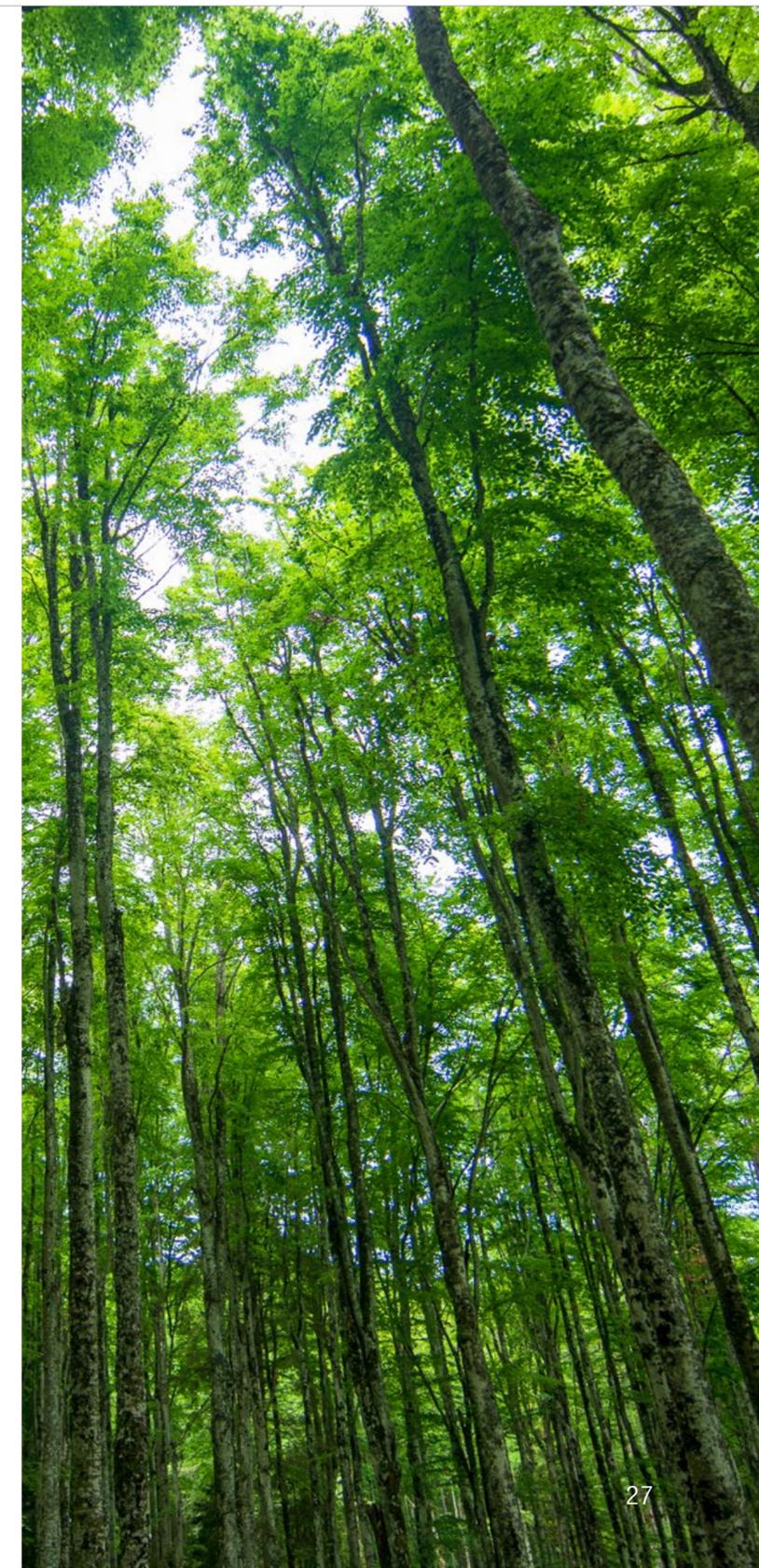
Favoriser la mobilisation des employés

Projet pilote avec Mammoth Climate

Manuvie s'est engagée à soutenir le cheminement de ses employés sur la voie du développement durable tout en améliorant sa propre empreinte sur le climat mondial. En 2024, Manuvie a lancé un projet pilote avec Mammoth Climate, donnant accès à cette plateforme à un petit groupe d'employés. Cette plateforme offre à chaque employé un parcours de mobilisation personnalisé conçu pour lui permettre de comprendre le Programme axé sur les effets de Manuvie, l'encourager à adopter des comportements durables et le motiver à réduire sa propre empreinte carbone. Les employés jouent un rôle actif dans la mesure et la réduction de leurs émissions personnelles et professionnelles de portée 3.

Le projet pilote a eu une incidence mesurable sur l'éducation, l'action et les récompenses, y compris les dons de points accumulés aux projets du Carrefour axé sur les effets de Manuvie. Parmi les autres résultats, on peut citer ce qui suit :

- Réduction de 31,35 tonnes d'éq. CO₂ de l'empreinte carbone des employés, mesurée par 340 défis climatiques;
- 1 995 séances de formation sur le climat suivies par les employés pour qu'ils soient mieux au fait des questions touchant les domaines des changements climatiques, les pratiques durables et l'incidence de Manuvie sur le développement durable;
- 85 % des participants sont « tout à fait d'accord » ou « d'accord » pour dire que le projet a amélioré leur niveau général de connaissance du climat et de sensibilisation.



¹⁹. Nous avons utilisé des hypothèses dans certains marchés où les données réelles sur le nombre de pages étaient inaccessibles ou incomplètes. Nous continuerons d'améliorer l'accès aux données et l'exhaustivité de celles-ci dans tous les marchés.



Possibilités et risques liés au climat

Manuvie a adopté les lignes directrices du Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques (GIFCC) en 2017 et reste déterminée à aligner son information sur son cadre et ses recommandations, désormais supervisés par la IFRS Foundation (Normes internationales d'information financière). Les normes IFRS permettent la production de rapports cohérents et comparables sur les possibilités et les risques liés au climat. Ces recommandations s'articulent autour de quatre piliers, soit la gouvernance, la stratégie, la gestion des risques, et les mesures et cibles, afin de faciliter une divulgation efficace pour chaque pilier. Cette année, nous avons encore amélioré notre information sur les possibilités et les risques liés au climat pour tenir compte des attentes de la ligne directrice B-15 du Bureau du surintendant des institutions financières (BSIF), **Gestion des risques climatiques**.

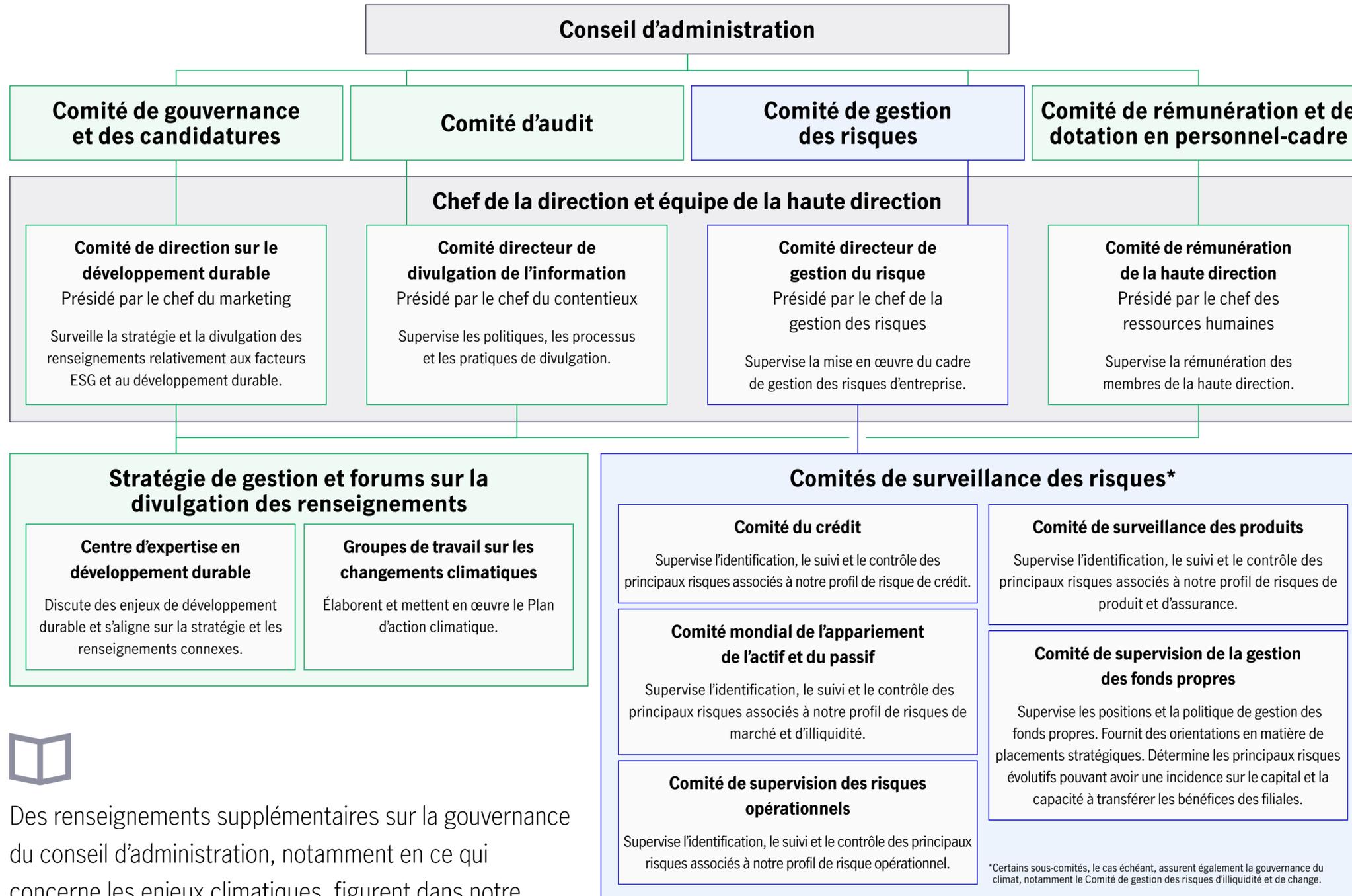
Dans le cadre de nos efforts continus pour améliorer la gestion des risques, nous décrivons également comment les possibilités et les risques liés au climat sont intégrés dans d'autres secteurs d'activité, y compris comment nous gérons les répercussions physiques des changements climatiques sur nos activités à l'échelle mondiale.

Gouvernance

La gouvernance et la surveillance des risques liés au climat devraient évoluer au fil du temps, à mesure que les connaissances et les capacités évolueront, que les normes, les cadres et les méthodologies applicables continueront à émerger et à converger, et que les effets des changements climatiques sur les institutions financières gagneront en complexité et en ampleur.

Comité du conseil d'administration	Rôle dans la gouvernance du climat
Comité de gouvernance et des candidatures (CGC)	Supervise le cadre ESG de Manuvie, y compris les enjeux liés au climat.
Comité de gestion des risques du conseil d'administration (CGRCA)	Supervise la gestion des principaux risques auxquels nous faisons face à l'échelle de la Société, ainsi que les programmes, politiques et procédures que nous mettons en œuvre pour gérer ces risques. Approuve la tolérance au risque de la Société et les limites connexes à l'échelle de l'entreprise et surveille son profil de risque global, notamment à l'égard des risques clés et émergents et des activités de gestion des risques.
Comité de rémunération et de dotation en personnel-cadre	Approuve les objectifs de rendement de la Société et les paramètres de rendement individuels liés aux facteurs ESG et à l'action climatique en renforçant la responsabilité de la direction dans la réalisation des objectifs pertinents.
Comité d'audit	Fournit l'assurance que les risques inhérents aux activités sont bien connus et évalue l'efficacité des mesures de contrôle et d'atténuation des risques, y compris les risques liés au climat.

Approche de la gouvernance du climat



Des renseignements supplémentaires sur la gouvernance du conseil d'administration, notamment en ce qui concerne les enjeux climatiques, figurent dans notre **Circulaire de sollicitation de procurations 2025**.



Les risques liés au climat sont gérés à différents niveaux à l'échelle de l'entreprise

La surveillance des risques liés au climat s'effectue à différents niveaux à l'échelle de l'entreprise. Les fonctions et équipes de surveillance, parmi lesquelles Gestion des risques sectoriels et mondiaux, s'occupent de la surveillance en continu de nos principaux risques grâce à des pratiques telles que les examens d'évaluation des risques, les simulations de crise et l'analyse de scénarios, ainsi que la mise à l'essai des mesures de contrôle.

Les risques liés au climat sont intégrés aux cadres existants de gestion des risques d'entreprise et de conformité à la réglementation, et nous continuons à élaborer ou à renforcer les lignes directrices internes, les normes de pratique et d'autres processus afin d'assurer une surveillance efficace. Les chefs des unités administratives et fonctionnelles doivent transmettre rapidement à un échelon supérieur les cas dans lesquels les risques, y compris ceux liés au climat, ont ou pourraient avoir une incidence importante sur les activités ou la stratégie d'affaires actuelles. Tandis que nos pratiques évoluent, nous continuons à améliorer notre cadre de gestion des risques en veillant à ce qu'il reste adapté à l'évolution du climat.

Fonction	Rôle dans la gouvernance du climat	Fréquence ^{20,21}	Exemples d'activités de surveillance pertinentes pour l'exercice 2024
Comité de direction sur le développement durable (CDDD)	Chargé de définir l'ambition de l'entreprise en matière de développement durable, d'orienter l'élaboration et l'exécution de la stratégie de développement durable et de formuler des recommandations et des directives sur les facteurs de risque stratégique et d'atteinte à la réputation liés au développement durable et au climat.	Mensuelle	<ul style="list-style-type: none"> A examiné les initiatives de réduction des émissions prévues par rapport aux cibles du tableau de bord de la haute direction concernant les émissions opérationnelles de portée 1 et 2.
Comité directeur de gestion du risque (CDGR)	Supervise le suivi et la production de rapports continus sur les risques émergents et dirige les activités de gestion des risques. Cela inclut veiller à la mise en œuvre et à l'efficacité des cadres et des politiques de gestion des risques environnementaux, ainsi que des outils et des mesures qui surveillent l'exposition aux risques environnementaux, y compris les risques liés au climat.	Mensuelle	<ul style="list-style-type: none"> A examiné les progrès réalisés au cours de l'exercice financier 2024 dans le cadre des exercices de conformité à la réglementation entourant les risques liés au climat. A reçu des rapports sur les répercussions possibles des catastrophes naturelles si elles devaient se produire dans certains lieux clés pour les activités de l'entreprise et sur les stratégies d'atténuation connexes.
Comité de surveillance des risques principaux	Supervise la surveillance et la gestion des risques principaux de Manuvie, notamment le risque de crédit, le risque de produit, le risque d'appariement de l'actif et du passif et le risque opérationnel. Les changements climatiques sont un facteur de risque qui peut avoir des répercussions sur les principaux risques de Manuvie et, à ce titre, ils sont intégrés aux mandats des comités de surveillance existants.	Mensuelle ou trimestrielle	<ul style="list-style-type: none"> A examiné la cartographie de l'exposition au risque d'incendie de forêt, dont les changements climatiques sont un facteur potentiel, pour un sous-ensemble de placements du fonds général dans les services collectifs (Comité du crédit) et en a discuté.
Comités de placements durables de Gestion de placements Manuvie (marchés publics, marchés privés)	Gestion de placements Manuvie (qui gère également des fonds de tiers) compte sur des comités de placements durables distincts pour chacune des unités administratives des marchés publics et des marchés privés. Chaque comité supervise les activités de placements durables de nos équipes et soutient la mise en œuvre de la déclaration de Gestion de placements Manuvie à l'égard des placements durables et du risque lié au développement durable. Les indicateurs clés de performance liés au développement durable sont pris en compte dans l'évaluation annuelle du rendement des employés et les données sur la rémunération des équipes de placement de Gestion de placements Manuvie, le cas échéant.	Trimestrielle	<ul style="list-style-type: none"> Veillez consulter Gestion de placements Manuvie pour en savoir plus sur la façon dont les possibilités et les risques liés au climat sont gérés au sein de Gestion de patrimoine et d'actifs.
Comité de placements durables du fonds général	Supervise les politiques et les positions du fonds général de Manuvie en matière d'ESG et de climat, supervise l'orientation stratégique de l'intégration des facteurs ESG et de la gestion des risques, s'informe des progrès et du rendement par rapport aux cibles et aux paramètres établis relativement au climat et soutient la coordination avec l'équipe Gestion de portefeuille, Finances générales et l'équipe Gestion des risques en ce qui concerne les enjeux liés au climat.	Trimestrielle	<ul style="list-style-type: none"> A examiné l'analyse préliminaire du scénario climatique du portefeuille de prêts hypothécaires commerciaux du fonds général et en a discuté.

20. Les risques et les possibilités liés au climat font l'objet d'un examen quand ils deviennent pertinents pour la fonction.

21. Veuillez noter que la fréquence des réunions peut varier et qu'elle est susceptible de changer.

Stratégie

Notre Plan d'action climatique oriente notre approche de gestion des possibilités et des risques liés au climat dans l'ensemble de nos activités, de nos placements et de nos produits et services, et sert de cadre stratégique pour soutenir nos objectifs commerciaux plus larges. Pour obtenir une vue d'ensemble, veuillez consulter notre rapport **Plan de mise en œuvre de l'action climatique**. Pour comprendre notre rendement par rapport aux paramètres alignés sur notre **Plan d'action climatique**, veuillez consulter la section **Paramètres et cibles**. Pour de plus amples renseignements sur les risques et les possibilités associés à la transition vers la carboneutralité, veuillez consulter **Gestion de placements Manuvie**.

Selon nos évaluations à ce jour, les risques et possibilités liés au climat n'auront aucune incidence majeure sur notre modèle d'entreprise et notre situation financière au cours de la période visée. À l'avenir, les effets potentiels peuvent être influencés par une série de facteurs évolutifs, notamment le rythme des changements climatiques, l'évolution de la réglementation, l'innovation technologique et la dynamique générale du marché. Nous restons concentrés sur le renforcement de notre résilience et de notre capacité d'adaptation dans cet environnement en constante évolution. Nos processus actuels sont conçus pour cerner et gérer les risques liés au climat, tout en positionnant l'organisation de manière à saisir les possibilités émergentes, dans les limites de notre tolérance au risque. Nous continuerons à renforcer nos capacités et à évaluer les répercussions des risques et des possibilités liés au climat sur notre modèle d'entreprise, notre situation financière et notre résilience opérationnelle selon l'évolution de la conjoncture.

Grâce à ces efforts, nous soutenons nos objectifs financiers généraux tout en gérant les risques liés au climat et en saisissant les occasions connexes susceptibles d'influer sur notre stabilité et notre rendement à long terme. Pour renforcer la résilience de notre stratégie face aux changements climatiques, nous nous efforçons d'améliorer les capacités d'analyse des scénarios climatiques en 2025.



Activités d'engagement en regard des politiques publiques liées au climat

Notre équipe Relations avec les gouvernements participe à des activités d'engagement sur les enjeux de politique publique et en fait le suivi, y compris les enjeux liés au développement durable susceptibles d'avoir une incidence sur nos activités, nos clients, notre personnel et nos collectivités. L'engagement constructif avec les décideurs améliore notre capacité à comprendre et à régler les problèmes pertinents qui peuvent toucher nos parties prenantes et nous permet de contribuer à la prise de décisions éclairées.

Dans le cadre de notre démarche d'amélioration continue, nous utilisons différents leviers stratégiques pour évaluer et gérer le risque lié à la réglementation découlant des changements climatiques au sein de nos équipes régionales. Par exemple, notre équipe Gestion des risques en Asie évalue les exigences réglementaires sur les marchés où nous menons des activités et réagit en conséquence. Les autorités de réglementation de certains marchés, par exemple à Singapour, en Malaisie ou à Hong Kong, ont publié des exigences ou des études sur les risques climatiques.

- Manulife Singapore a participé à une étude sur les pratiques de gestion des risques environnementaux, menée par l'autorité monétaire de Singapour en 2024. Cette étude visait à mieux comprendre l'application des lignes directrices sur la gestion des risques environnementaux, en vigueur depuis juin 2022, au niveau des assureurs individuels et de l'ensemble du secteur.

- Manulife Malaysia a participé à une mission d'examen thématique menée par la Bank Negara Malaysia (BNM) afin de comprendre les progrès réalisés pour satisfaire aux exigences de gestion des risques climatiques et d'analyse de scénarios. La BNM a recueilli des renseignements sur l'exposition au risque de placement de Manulife Malaysia dans les secteurs à haut risque climatique. Nous chercherons à améliorer notre approche à partir des meilleures pratiques établies, qui seront communiquées après l'exercice.
- En 2024, Manulife Hong Kong s'est engagée à respecter la charte sur le climat introduite par la Hong Kong Federation of Insurers. Les principaux engagements comprennent l'établissement et la publication de cibles climatiques progressives pour 2030 dans les deux ans suivant la signature, ainsi que la production de rapports sur les mesures prises pour atteindre la carboneutralité relativement aux émissions de GES de portée 1, 2 et 3 d'ici 2050.

Veuillez consulter le rapport **Plan de mise en œuvre de l'action climatique** pour en savoir plus sur notre approche stratégique des activités d'engagement sur les changements climatiques avec les décideurs, les associations sectorielles et les organismes de normalisation.



Gestion des risques

Conformément à la norme IFRS 2, *Informations à fournir en lien avec les changements climatiques*, du Conseil des normes internationales d'information sur la durabilité (International Sustainability Standards Board), laquelle s'appuie sur le cadre du Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques (GIFCC), Manuvie définit les risques liés au climat comme étant les effets négatifs potentiels des changements climatiques susceptibles d'avoir une incidence directe (p. ex. pertes financières) ou indirecte (p. ex. atteinte à la réputation), en raison de leurs répercussions physiques (« risques physiques ») ou de la transition vers une économie à faibles émissions de carbone (« risques de transition »).

Les répercussions des changements climatiques peuvent se faire sentir de nombreuses façons, y compris sur nos risques principaux tels que le risque stratégique, les risques de marché et d'illiquidité, de crédit et de placement, de produit et opérationnel, de même que les risques juridiques et d'atteinte à la réputation. Nous considérons le climat comme un facteur de causalité transversal de nos principaux risques existants. Nous estimons qu'omettre de bien nous préparer aux répercussions possibles des changements climatiques peut avoir des conséquences négatives importantes sur notre bilan et notre capacité à exercer nos activités.

Politique de gestion des risques environnementaux

Notre **Politique de gestion des risques environnementaux** explique comment Manuvie a intégré les risques physiques et les risques de transition dans son cadre de gestion des risques d'entreprise (GRE) et ses activités connexes. Le cadre GRE repose sur cinq composantes interreliées : gouvernance des risques, taxonomie des risques, tolérance au risque, processus de gestion des risques et culture de gestion des risques. Pour en savoir plus sur le cadre GRE de Manuvie et ses composantes, veuillez consulter la rubrique « Gestion du risque et facteurs de risque » de notre Rapport annuel 2024. Le tableau suivant résume notre approche de l'intégration des considérations relatives aux risques physiques et de transition dans chaque composante du cadre GRE.

Composante du cadre GRE	Description de la composante du cadre GRE	Approche d'intégration des considérations relatives aux risques physiques et de transition
Gouvernance des risques	La gouvernance des risques offre une approche organisée et hiérarchique de la surveillance des activités de gestion des risques. Elle s'articule autour de politiques et est mise en œuvre au moyen d'un modèle opérationnel à trois lignes de défense qui s'appuie sur la structure d'un comité de gestion des risques.	La politique définit notre cadre de gestion des risques climatiques, y compris les rôles et responsabilités des hauts dirigeants de notre première ligne de défense pour comprendre et gérer les risques en fonction de notre tolérance risque; notre deuxième ligne de défense, Gestion des risques, Monde, est chargée des cadres, de la surveillance et d'une évaluation objective, et notre troisième ligne de défense intègre ces considérations aux audits. En plus de la politique, les considérations climatiques sont intégrées à notre ensemble plus large de politiques et de normes, y compris nos politiques de gestion des risques principaux. Des précisions sur l'intégration des enjeux climatiques à notre structure de comité de gestion des risques se trouvent à la section « Gouvernance » présentée plus haut.
Taxonomie des risques	Notre taxonomie des risques classe et définit les risques importants afférents à nos activités et à nos opérations. Les risques sont classés en cinq grandes catégories de risques importants (collectivement, les « risques principaux »), à savoir : risque stratégique (y compris le risque d'adéquation des fonds propres et le risque d'atteinte à la réputation), risques de crédit et de placement, risques de marché et d'illiquidité, risques de produit et d'assurance, et risque opérationnel (y compris les risques juridiques, réglementaires et de conformité).	Les risques physiques et de transition peuvent être des facteurs de causalité transversaux de nos risques principaux. Omettre de bien nous préparer aux répercussions possibles de ces facteurs de causalité peut avoir des conséquences négatives importantes sur notre bilan et notre capacité à exercer nos activités.
Tolérance au risque	Notre cadre de tolérance au risque (CTR) guide la prise de risques en établissant notre tolérance au risque. Elle reflète le niveau global de chaque type de risque que nous devrions être prêts à accepter dans la poursuite de nos priorités stratégiques, ainsi que le niveau de risque supplémentaire que nous pouvons tolérer avant d'atteindre les limites de risque établies par le conseil d'administration. Le CTR crée une vision équilibrée du risque et du rendement qui favorise la croissance durable et la résilience, soutient la prise de décisions éclairées et encourage une culture de gestion des risques prudente.	Nous reconnaissons que les possibilités et les risques liés au climat font partie intégrante de nos activités. Notre orientation stratégique détermine notre tolérance globale au risque, et nous améliorons notre capacité à déterminer et à évaluer les risques découlant des changements climatiques pour notre stratégie et notre modèle d'affaires, ainsi que pour notre situation financière. Nous avons établi plusieurs énoncés de tolérance au risque qui servent de balises pour nos activités de prise de risques climatiques, dont bon nombre s'alignent sur notre plan de transition décrit dans notre rapport <i>Plan de mise en œuvre de l'action climatique</i> .
Processus de gestion des risques	Dans le cadre du processus de gestion des risques, la première ligne de défense gère les risques conformément au CTR et aux limites de risque, tandis que la deuxième supervise les activités de gestion des risques et fournit une évaluation objective. Ainsi, les première et deuxième lignes établissent, évaluent, surveillent et rendent compte de manière indépendante de notre profil de risque actuel et de notre profil de risque dans des conditions de stress, grâce à une documentation et à des contrôles appropriés.	Nous établissons, évaluons, contrôlons et rendons compte des répercussions potentielles des facteurs de risques physiques et de transition sur nos principaux risques à court terme (entre 1 an et 5 ans), à moyen terme (entre 5 et 15 ans) et à long terme (plus de 15 ans). La hiérarchisation des risques et des possibilités à l'échelle de Manuvie, y compris les risques liés au climat, est intégrée à ses processus existants de gestion des risques; il ne s'agit pas d'un exercice autonome. Des précisions sur ces activités sont fournies sous chaque risque principal plus loin dans cette section.
Culture de gestion des risques	La culture de gestion des risques est un sous-ensemble de la culture de la Société; elle reflète les normes de conduite, d'action et de décision afférentes à la sensibilisation aux risques, à la prise de risques et à la surveillance des risques. Une saine culture de gestion des risques est soutenue par l'attitude appropriée des membres de la haute direction, des responsabilités clairement définies, une communication transparente et une remise en question efficace, ainsi que par une rémunération et des mesures incitatives qui encouragent une prise de risques appropriée et sont conçues pour récompenser les comportements, les actions et les décisions alignés sur le cadre GRE.	Notre conseil d'administration et notre équipe de la haute direction ont adopté une attitude cohérente relativement à nos pratiques de développement durable, y compris notre approche pour comprendre et gérer les risques liés au climat. Les responsabilités ont été définies et sont formulées dans notre Politique de gestion des risques environnementaux. Diverses activités à l'appui de notre processus de gestion des risques montrent que la communication entre les équipes des première et deuxième lignes est transparente en regard des risques liés au climat et que l'évaluation des équipes de deuxième ligne est appropriée. En ce qui concerne la rémunération et les mesures incitatives, nous avons intégré des éléments de rémunération liés à notre Plan d'action climatique et à nos engagements de décarbonation dans certains secteurs de la Société.

Manuvie a établi certaines façons dont les risques pourraient avoir des répercussions sur sa résilience financière et opérationnelle. Nous les surveillons au moyen de notre taxonomie des risques, qui structure la manière dont nous comprenons et définissons nos risques. Cela nous permet de comprendre les types de mesures de résilience qu'il faudrait intégrer aux différentes catégories de risques et de nous assurer de combler les lacunes en matière de résilience. Voici quelques exemples :

Facteur	Événement	Risque principal	Incidence potentielle	Délai prévu des répercussions
Risques physiques	Dommages causés aux biens immobiliers appartenant à la Société ou aux infrastructures essentielles à la suite de phénomènes météorologiques violents	Risques opérationnels	Perturbation des activités	Court terme
	Augmentation des demandes de règlement dues aux maladies chroniques causées par les changements climatiques	Produit	Résultats techniques et comportement des titulaires de contrat non conformes aux attentes	Long terme
	Événements climatiques ayant une incidence sur la santé financière des contreparties en endommageant leurs actifs ou en perturbant leurs activités	Crédit	Augmentation de la probabilité de défaillance des contreparties ou des emprunteurs, changement de la valeur marchande du portefeuille et des rendements attendus pour les actifs réels	Moyen terme
	Perturbation des chaînes d'approvisionnement en matières premières, modification des types de produits de base fabriqués	Marché	Volatilité des cours	Long terme
Risque de transition	Certains secteurs font face à une hausse des coûts d'exploitation en raison du renforcement de la réglementation et de la législation	Crédit	Augmentation de la probabilité de défaillance des contreparties ou des emprunteurs	Long terme
	Changements soudains dans la valorisation des actifs investis	Marché	Variation de la valeur marchande du portefeuille	Moyen terme
	Évolution des préférences ou des attentes des clients en raison des changements climatiques	Stratégique	Baisse de la demande, repositionnement de la stratégie et du modèle d'affaires	Court terme
	Litiges associés à des déclarations erronées ou à l'insuffisance des informations financières relatives au climat et au respect des politiques	Juridiques/ atteinte à la réputation	Pénalités financières, rendement financier	Moyen terme
	Ressentiment croissant à l'égard des facteurs ESG parmi les parties prenantes	Juridiques/ atteinte à la réputation	Augmentation des coûts liés aux litiges et à la réglementation	Court terme

Intégrer les considérations climatiques à nos cadres régionaux de gestion des risques

Le cadre GRE et la Politique de gestion des risques environnementaux s'appliquent à l'ensemble de nos secteurs et activités à l'échelle mondiale. Toutefois, les équipes régionales peuvent s'appuyer sur cette base et entreprendre d'autres activités pour mieux adapter la gestion des risques et les activités de surveillance à leur empreinte et aux attentes réglementaires les concernant.

En s'appuyant sur l'inventaire des risques d'entreprise de Manuvie présenté plus haut, Manulife Singapore a développé un outil d'inventaire des risques pour déterminer l'incidence des facteurs de risque liés au climat. Pour mieux comprendre le risque de transition, nous avons évalué les cibles de zéro émissions nettes et les plans de transition des dix principaux émetteurs de carbone dans le portefeuille d'actifs publics. Nous avons ainsi discuté directement avec les émetteurs afin de comprendre leurs parcours de décarbonation, d'encourager une meilleure communication sur les enjeux entourant le climat et de mettre l'accent sur la poursuite des efforts de décarbonation.

Manulife Malaysia a établi des énoncés sur la tolérance aux risques climatiques, qui sont intégrés à sa politique complémentaire de gestion des risques environnementaux. En outre, un inventaire des risques climatiques et une évaluation de leur incidence ont été réalisés, et les principales conclusions ont été présentées au conseil d'administration de Manulife Malaysia. Manulife Malaysia prévoit également de définir des paramètres quantitatifs pour la surveillance continue des risques afin de parfaire sa gestion personnalisée des risques liés au climat. Elle a également réalisé une analyse de scénarios liés au climat en 2024 et exploré divers horizons temporels à court et à long terme, alignés sur des trajectoires climatiques plausibles. Cette analyse était fondée sur les scénarios du Réseau pour le verdissement du système financier (RVSF) et était conforme aux scénarios prescrits dans le cadre des simulations de crise climatique de la BNM. Elle a évalué les risques physiques et de transition, en se concentrant sur leur incidence sur les risques financiers. Cette analyse a permis de déterminer les risques et les possibilités, en fonction de notre exposition. Le conseil d'administration de Manulife Malaysia prend également part au processus et en examine les résultats.





Approche d'intégration des considérations concernant les risques liés au climat aux principaux risques

Risques de crédit et de placement

Les risques climatiques physiques sont classés comme aigus ou chroniques et comme des risques de placement émergents. Ils peuvent influencer sur la notation du risque de crédit et la probabilité de défaillance des émetteurs, ce qui a une incidence sur nos décisions de placement. De même, la transition vers une économie à faibles émissions de carbone, à la fois sur le plan du rythme et de l'échelle, peut avoir un effet sur les résultats de placement.

Les considérations concernant les risques de crédit et de placement sont concentrées au sein de notre fonds général, qui détermine et évalue les risques liés au climat conformément à ses lignes directrices de placement ESG, plus particulièrement pour les actifs du fonds général adossés aux passifs en vigueur. Les investissements du fonds général de Manuvie visent à obtenir de bons rendements ajustés au risque qui soutiennent les activités de notre entreprise et à honorer les promesses faites à nos clients en assurance dans le monde entier. Nous évoluons dans un cadre complexe et nous devons trouver un équilibre entre les besoins de placement de notre Société, ceux de nos titulaires de contrat et un éventail de résultats possibles de plus en plus incertains, y compris les risques physiques et de transition liés au climat.

Les lignes directrices ESG du fonds général de Manuvie ne sont pas de nature exclusive, mais elles exigent des seuils d'approbation élevés pour certains secteurs sensibles. Le suivi continu des enjeux ESG importants au niveau de l'emprunteur et la sensibilisation aux facteurs ESG, selon ce que l'on juge approprié, font partie intégrante de notre supervision continue des placements. Les

analystes en placements tiennent également compte des risques liés aux facteurs ESG au cours du processus de notation et d'examen annuel. Pour chaque titre de créance au sein du portefeuille, un rapport annuel d'évaluation des risques est produit. Cela nécessite explicitement une évaluation des risques les plus importants associés à un titre de créance, y compris ceux qui découlent des changements climatiques et d'autres risques ESG. Il peut s'agir d'utiliser des rapports accessibles au public ou de communiquer directement avec les emprunteurs. Cela peut parfois représenter un défi, car bon nombre de nos placements sont effectués dans des sociétés et des actifs privés, ce qui signifie que les renseignements publics sont moins disponibles. Les rapports annuels d'évaluation des risques sont présentés lors des examens sectoriels annuels et approuvés par l'équipe Gestion du risque de crédit du fonds général.

Le fonds général de Manuvie intègre les notes d'impact ESG au processus de diligence raisonnable et d'examen ESG annuel. Les notes d'impact ESG ne sont pas utilisées pour modifier les notes de crédit globales, et nous ne prévoyons pas le faire. En outre, elles ne sont pas censées refléter l'ensemble des facteurs susceptibles de contribuer au rendement ESG d'un secteur ou d'un émetteur. En déterminant les notes d'impact ESG des émetteurs, les analystes peuvent mettre en évidence les domaines qui méritent d'être examinés plus en détail dans le cadre du processus de prise de décisions de placement et soulever des questions susceptibles d'influer sur les opinions concernant la valeur relative, les limites appropriées et les limites de détention potentielles, comme pour tout autre risque de placement.

De temps à autre, le fonds général de Manuvie procède à des activités de diligence raisonnable supplémentaires des secteurs fortement exposés au risque de placement en raison de la transition. Pour en savoir plus sur nos stratégies de gestion des risques liés à la transition au sein du fonds général de Manuvie, veuillez consulter le **[Plan de mise en œuvre de l'action climatique de Manuvie](#)**.

Les paramètres qui déterminent l'exposition aux risques de crédit et de placement dans le fonds général de Manuvie sont décrits dans la section **[Paramètres et cibles](#)**. Le fonds général applique une approche active des données indépendantes et utilise des outils que nous enrichissons grâce à notre expertise du secteur et à notre expérience directe, acquises dans le cadre de notre engagement pour comprendre les vulnérabilités et les points forts de son portefeuille.

Dans le cadre de son mandat de placement, Gestion de placements Manuvie gère les placements au nom du fonds général de Manuvie et applique sa propre approche de gestion des risques climatiques aux actifs qu'elle supervise. Pour obtenir des renseignements sur la gestion des risques liés au climat dans le cadre des activités de gestion d'actifs pour le compte de tiers de Manuvie, veuillez consulter **[Gestion de placements Manuvie](#)**.

Au niveau sectoriel, en 2024, nous avons continué d'améliorer notre compréhension de l'exposition de notre fonds général aux risques physiques et de transition liés au climat. Une carte préliminaire des répercussions sectorielles²² des risques liés au climat a été élaborée avec les équipes de placement, principalement dans le but d'établir les futurs domaines d'intérêt pour une quantification plus ciblée des risques. Nous avons établi une référence au moyen d'une évaluation qualitative afin d'évaluer l'incidence potentielle des changements climatiques sur l'exposition au risque de crédit. Cette évaluation tient compte à la fois des risques physiques, tels que les catastrophes naturelles et les phénomènes météorologiques extrêmes, et des risques de transition liés aux changements à la réglementation, à la dynamique des marchés et au passage à une économie à faibles émissions de carbone. L'évaluation se fondait sur des hypothèses prospectives et se concentrait sur des horizons à moyen et à long terme, afin d'identifier les risques liés au climat pour notre portefeuille. Elle reflète l'incidence potentielle globale des changements climatiques sur les différents secteurs et donne une vue d'ensemble du profil de risque de chaque secteur. À l'heure actuelle, l'évaluation ne tient pas compte des mesures d'atténuation que les émetteurs peuvent prendre en réponse à l'évolution des conditions et n'est pas propre aux émetteurs dans lesquels Manuvie investit. Nous continuerons à en examiner les résultats pour nous assurer qu'ils restent pertinents et exacts.

Faible incidence ● ▲ ◆ ■ Incidence élevée

Secteur ^{23,24}	Exposition sectorielle (% des placements privés et des obligations)	Facteurs de risque de transition					Facteurs de risque physique		Possibilités liées à la transition
		Technologie	Politique	Réputation	Marché	Juridique	Aigus	Chroniques	
Prêts hypothécaires commerciaux	2 %	●	▲	▲	▲	●	◆	▲	
Produits financiers	9 %	●	▲	▲	◆	●	▲	▲	✓
Services collectifs	10 %	▲	▲	●	▲	●	◆	▲	✓
Gouvernements et organismes	20 %	●	▲	●	▲	●	▲	▲	✓
Services, technologies et médias	4 %	▲	●	●	●	●	▲	▲	✓
Santé, soins et bien-être	2 %	●	▲	●	●	●	▲	▲	
Biens de consommation et commerce de détail	1 %	▲	▲	●	▲	●	▲	●	✓
Transport et logistique	3 %	▲	▲	▲	▲	▲	◆	▲	✓
Fabrication lourde et industrie	4 %	▲	▲	▲	▲	▲	▲	▲	✓
Matières premières et matériaux	2 %	▲	▲	▲	▲	▲	▲	◆	✓
Énergie	4 %	▲	◆	▲	◆	▲	▲	▲	✓

Facteurs de risque de transition : Incidences non atténuées de la transition (ou de l'absence de transition) vers une économie à faibles émissions de carbone, y compris l'évolution des politiques, des technologies, de la dynamique des marchés, du contexte juridique et des préférences des parties prenantes.

- **Technologie :** Risques liés aux avancées technologiques et à l'innovation radicale (p. ex. nouvelles sources d'énergie à faibles émissions de carbone).
- **Risques liés aux politiques :** Risques liés à l'évolution de la réglementation et des politiques gouvernementales et d'autres organismes de réglementation (p. ex. politiques visant à réduire les émissions et portant notamment sur la tarification du carbone, les limites d'émissions, la divulgation de renseignements sur le climat) à l'échelle locale, nationale ou mondiale.
- **Risques réputationnels :** Risques d'atteinte aux marques ou à la confiance à l'égard de la Société découlant de l'évolution des préférences des clients, des employés et des parties prenantes (p. ex. perception d'absence de prise de mesures adéquates pour lutter contre les changements climatiques).
- **Risques de marché :** Risques découlant des variations des cours des actions, des taux d'intérêt, des taux de change, des devises, des prix des marchandises et des matières premières et des moteurs de l'offre et de la demande (p. ex. évolution des préférences des consommateurs).
- **Risques juridiques :** Risques découlant de litiges ou du non-respect de lois ou d'obligations contractuelles (p. ex. litiges liés au climat).

Risques physiques : Risques liés aux impacts non atténués des changements climatiques sur l'environnement et les populations.

- **Risques aigus :** Risques liés aux phénomènes météorologiques extrêmes causés ou aggravés par les changements climatiques, comme les ouragans, les inondations et les feux de forêt (p. ex. dommages aux actifs, perturbation des chaînes d'approvisionnement et des opérations).
- **Risques chroniques :** Risques liés aux changements à long terme des tendances climatiques, comme l'élévation du niveau de la mer, la modification du régime des précipitations, l'augmentation de la température moyenne (p. ex. stress thermique au travail, problème d'accès à l'eau à la suite d'une sécheresse).

22. Nous investissons dans des sociétés d'État au sein de différents secteurs. Par conséquent, le profil de risque de ces secteurs peut varier d'une région à une autre.

23. Inclut seulement les titres de créance et ne comprend pas tous les secteurs.

24. Sur la base de cette évaluation, aucun secteur de notre portefeuille n'est classé dans la catégorie Incidence élevée.



Évaluation du niveau d'exposition aux risques climatiques

Pour évaluer les répercussions des risques de crédit, de marché et d'illiquidité liés aux facteurs climatiques au sein du fonds général, nous nous sommes appuyés sur un outil d'analyse de scénarios d'une tierce partie, et nous nous sommes concentrés spécifiquement sur le risque de transition en raison de ses conséquences potentielles²⁵. Nous avons examiné trois scénarios : le scénario d'application des politiques actuelles, qui suppose que les gouvernements ne mettront pas en œuvre de politiques climatiques supplémentaires, conduisant à un réchauffement climatique de plus de 3 °C et à une utilisation minimale de la séquestration du carbone; le scénario de carboneutralité en 2050, qui suppose que les gouvernements prendront des mesures pour prévenir les changements climatiques, conduisant à l'atteinte de la carboneutralité en 2050 et limitant le réchauffement climatique à 1,5 °C par rapport aux niveaux préindustriels à l'échelle mondiale; le scénario de transition différée, qui suppose que les émissions ne diminueront pas à l'échelle mondiale avant 2030, année où des politiques fermes seront mises en œuvre pour limiter le réchauffement climatique à un niveau bien inférieur à 2 °C, entraînant un degré élevé de variation des répercussions à l'échelle régionale.

L'analyse a montré que dans le scénario d'application des politiques actuelles, les risques de transition entraînent une variation négligeable des pertes de crédit attendues, tandis que dans les scénarios de carboneutralité en 2050 et de transition différée, il y a une augmentation des pertes de crédit attendues pour les portefeuilles d'obligations et de prêts hypothécaires commerciaux.

Les répercussions ont été principalement constatées dans les secteurs à forte consommation d'énergie et de combustibles fossiles, y compris les secteurs à émissions de carbone, comme ceux de l'exploitation minière, de la fabrication, de la construction et des services collectifs. Pour leur part, les fournisseurs de services sont confrontés à des répercussions moindres. L'évaluation des risques de marché et d'illiquidité a révélé une variabilité potentielle du moment où des répercussions sur les capitaux propres et les indicateurs de liquidité seront constatées en fonction du calendrier de mise en œuvre des politiques climatiques. Ces répercussions devraient survenir plus tôt selon le scénario de carboneutralité en 2050 que selon le scénario de transition différée. Toutefois, dans tous les scénarios, les répercussions sont conformes à notre tolérance au risque.

Notre analyse globale a mis en évidence la nécessité d'une gestion stratégique des risques liés au climat. Selon cette analyse, le scénario de carboneutralité en 2050, qui comprend la mise en œuvre graduelle de politiques de transition, entraînerait un meilleur rendement que le scénario de transition différée et atténuerait par conséquent les répercussions sur notre situation financière. Les risques climatiques se distinguent en raison de leurs conséquences prolongées et évolutives. En outre, leurs répercussions transversales peuvent toucher de multiples secteurs et régions, ce qui met en évidence la dynamique et la nature complexe de leur influence sur le contexte financier et opérationnel.



25. La divulgation des renseignements est limitée aux répercussions qualitatives en raison d'incertitudes liées aux modèles et aux outils d'évaluation actuels.

En 2024, des exercices ciblés d'évaluation préliminaire des risques ont été menés pour certains portefeuilles composés d'un seul actif dans les secteurs des prêts hypothécaires et des services collectifs afin de soutenir l'élaboration de méthodologies pour la quantification continue des risques climatiques physiques.

- Dans le secteur des prêts hypothécaires, le fonds général a utilisé un outil d'analyse de scénarios climatiques de Munich Re et un outil de modélisation interne pour quantifier les répercussions financières potentielles des risques climatiques physiques sur un échantillon de portefeuilles de prêts hypothécaires commerciaux en Amérique du Nord. Cette évaluation a été réalisée à partir de scénarios climatiques élaborés par le Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat (GIEC) pour 2030, 2050 et 2100, selon des émissions modérées (RCP 4.5) et élevées (RCP 8.5). Selon les résultats, l'exposition des portefeuilles aux risques climatiques physiques reste conforme à notre tolérance au risque; toutefois, la surveillance des risques de second ordre, comme le risque lié à l'accessibilité à des produits d'assurance, est de plus en plus pertinente.
- Dans le secteur des services collectifs, le fonds général a réalisé une évaluation qualitative des risques physiques liés aux feux de forêt pour les sociétés publiques et privées de services collectifs en Amérique du Nord en s'appuyant sur des indices du risque de feux de forêt accessibles au public. Cet effort, mené pour mieux comprendre la résilience climatique des placements dans ce secteur, a englobé une évaluation des plans d'atténuation des risques de feux de forêt, des mesures d'atténuation réglementaires et légales, ainsi que de l'accès aux marchés de capitaux à l'échelle des émetteurs, de même qu'un suivi continu de l'exposition aux risques intégré dans nos processus d'examen annuel.

Ces exercices d'évaluation préliminaire des risques ciblés pour les placements du fonds général s'ajoutent aux évaluations des risques physiques et de transition, ainsi qu'aux activités de gestion des risques menées par Gestion de placements Manuvie, qui gère les placements du fonds général dans des actifs réels, notamment dans les secteurs de l'immobilier, de l'agriculture et des terrains forestiers.

- Dans le secteur de l'immobilier, Gestion de placements Manuvie a parrainé en 2023 une initiative de l'industrie visant à élaborer un outil de gestion des risques liés à la transition climatique pour les actifs immobiliers en Amérique du Nord. Cet outil, appelé Carbon Risk Real Estate Monitor (CRREM), a été lancé en 2024 en Amérique du Nord. L'équipe Développement durable de Gestion de placements Manuvie a évalué les risques de transition pour le portefeuille immobilier du fonds général de Manuvie à l'aide de cet outil. Plus précisément, elle a évalué les actifs présentant des risques de transition élevés. Différents prix du carbone ont été utilisés pour élaborer des scénarios de valeur exposée aux risques qui soutiendront la surveillance continue de l'exposition aux risques, l'élaboration de stratégies d'atténuation à l'échelle des actifs et la planification de la décarbonation en lien avec le capital.
- Dans le secteur de l'agriculture et des terrains forestiers, des modèles financiers et des plans de gestion ont été élaborés sur 50 ans pour les terrains forestiers et sur 10 à 30 ans pour les actifs agricoles, selon le type d'actif. Compte tenu des incertitudes liées à des horizons aussi lointains, nous procédons à l'analyse de scénarios climatiques pour prévoir une série de résultats potentiels.

Les changements climatiques peuvent entraîner une augmentation de la fréquence et de la gravité de certains phénomènes météorologiques, comme les tempêtes, les feux de forêt et les sécheresses, qui sont susceptibles d'avoir une incidence négative sur les forêts. Le réchauffement climatique et la modification des régimes de précipitations peuvent également entraîner des problèmes de ravageurs et de maladies, ainsi que des changements dans les conditions de culture, modifiant ainsi les endroits où certaines espèces peuvent être cultivées. Des possibilités ont également été décelées. La séquestration du carbone peut être améliorée grâce à des techniques de gestion sylvicole, ainsi qu'à la sélection et à la diversification des espèces. De plus, l'évolution des conditions de culture se traduira par un taux de croissance accru dans certaines zones.

Gestion de placements Manuvie procède à une évaluation détaillée des risques et planifie des mesures d'atténuation pour les placements et les propriétés détenus par le fonds général de Manuvie, et ce, en tenant compte des facteurs susmentionnés et en quantifiant les effets attendus en fonction de l'amélioration des pratiques et de l'accessibilité des données.

Risques de marché

Les risques physiques et les risques de transition peuvent entraîner une volatilité des marchés et une variation des taux d'intérêt, des écarts de crédit, des écarts sur swaps, des actions cotées, des placements alternatifs à long terme (PALT) ou des taux de change, et donc engendrer des risques de marché pour Manuvie. Par conséquent, nous mettons à jour notre cadre stratégique de gestion des risques de marché et renforçons notre capacité à mener des analyses de scénarios climatiques afin d'être en mesure de déceler les risques de marché potentiels.

Nous avons procédé à un recensement et à une évaluation préliminaires des risques de marché, notamment dans le cadre de l'exercice normalisé d'analyse de scénarios climatiques (ENASC) du Bureau du surintendant des institutions financières (BSIF), en mettant l'accent sur les répercussions de la transition climatique sur certains types de risques de marché relatifs aux expositions commerciales, en particulier le risque de taux d'intérêt et le risque lié aux actions cotées. Pour ce faire, nous avons évalué trois scénarios imposés par le BSIF [soit un scénario d'intervention immédiate (sous 2 °C), un scénario d'intervention différée (sous 2 °C) et un scénario de carboneutralité en 2050] en utilisant une approche de bilan statique (qui a ses limites) et en appliquant des chocs de risque de marché. L'ENASC a été l'occasion de réaliser une cartographie sectorielle par industrie et par région que nous pourrions exploiter, à mesure que nos capacités augmenteront, dans le cadre d'éventuelles analyses de scénarios climatiques internes.

Adéquation des fonds propres

Notre équipe Gestion des fonds propres, Fonctions communes effectue des simulations de crise afin d'évaluer l'incidence potentielle des risques de transition liés aux changements climatiques. Selon notre plus récente analyse portant uniquement sur les risques de transition à court terme, les risques de marché liés à la transition vers une économie à faibles émissions de carbone ne devraient pas menacer la solvabilité de Manuvie.

Risque d'illiquidité

Le risque d'illiquidité est généralement évalué à court terme. Pour les compagnies d'assurance, il peut résulter de l'augmentation des sinistres, des déchéances ou des rachats dans des contextes difficiles. Nous avons mis à jour notre politique en matière de risque d'illiquidité afin d'y inclure la prise en compte des risques climatiques. Par ailleurs, nous continuons de chercher des moyens d'améliorer notre suivi des répercussions du climat sur notre profil de risque d'illiquidité. Selon nos simulations de crise, le risque d'illiquidité lié aux risques climatiques est actuellement considéré comme faible.

Risques de produits et d'assurance

Dans nos secteurs de l'assurance vie et de l'assurance maladie, nous disposons d'un cadre pour la mise à jour de notre manuel de tarification. Lorsque nous constatons l'émergence de problèmes de santé ou de déficiences précises, nous menons des recherches et ajustons nos lignes directrices en conséquence. Par exemple, si nous décelons une augmentation des demandes de règlement liées à des maladies infectieuses, nous révisons nos lignes directrices pour nous assurer qu'elles permettent de repérer les personnes présentant un risque élevé et nous en tenons compte dans notre tarification. De même, si une nouvelle maladie apparaît en raison des changements climatiques, nous mettrons à jour notre manuel pour tenir compte des risques connexes.

Nous disposons également d'un processus de classification des pays dans lesquels nous faisons souscrire des produits d'assurance qui tient compte de paramètres comme l'espérance de vie, la solidité des infrastructures de santé et la vulnérabilité aux risques liés à l'environnement et au climat. Cette classification influe sur le niveau de risque que nous sommes prêts à accepter et se traduit par des pleins de conservation plus ou moins élevés dans différents pays, selon le cas.

Dans notre secteur de l'assurance vie collective, nous évaluons les montants maximums d'assurance vie par zone géographique et classifions les pays selon le degré de risque qu'ils présentent. Les plafonds d'assurance sont plus faibles pour les pays présentant un profil de risque élevé. Notre processus de classification tient compte de l'exposition aux risques liés aux catastrophes naturelles et aux risques climatiques. Nous révisons les limites au moins une fois tous les trois ans pour nous assurer qu'elles demeurent adaptées selon l'évolution du profil de risque de chaque pays.

En tant que rétrocessionnaire d'affaires d'assurance contre les catastrophes, qui fournit à ses clients une couverture en cas de catastrophes naturelles importantes, Manulife Re accorde une grande importance à la question du changement climatique. En 2022, nous avons pris des moyens pour veiller à ce que notre portefeuille se concentre plus sur les catastrophes naturelles extrêmes que sur la fréquence d'événements climatiques moins importants. Cette approche a été renforcée en 2023 et reconduite en 2024. Nous estimons actuellement notre limite d'exposition au risque de 2025 à environ 250 millions de dollars américains (déduction faite des primes de remise en vigueur) pour un événement unique, et à environ 500 millions de dollars américains (déduction faite de toutes les primes) pour plusieurs événements²⁶.

Afin d'évaluer la probabilité des pertes du secteur, nous utilisons les courbes de pertes du secteur de Risk Management Solutions (RMS), l'un des principaux fournisseurs de modèles. Ces modèles sont continuellement examinés par l'équipe de RMS, et de nouvelles

versions sont mises à la disposition des clients tous les deux ou trois ans, ou au fil des nouvelles recherches ou des nouveaux événements déterminants pour le secteur.

Manulife Re a établi que les risques liés aux changements climatiques, comme les inondations causées par les pluies extrêmes, les tempêtes hivernales et les tempêtes de type convectif sévères, sont réduits au minimum au sein de notre portefeuille. En limitant la portée géographique de grandes parties du portefeuille (principalement aux États-Unis, à l'Europe, à l'Australie, à la Nouvelle-Zélande et au Japon) et la couverture des risques principalement aux ouragans, aux typhons et aux tremblements de terre, et en collaborant avec les clients pour veiller à l'incorporation d'un plein de conservation accru dans leur couverture sous-jacente, nous avons considérablement réduit le potentiel de risques non modélisés liés au climat tels que les inondations, les tornades et la grêle, pour n'en nommer que quelques-uns. Cela nous permet de nous concentrer sur les risques bien modélisés et bien compris qui incorporent les plus récents ajustements liés au climat, et ainsi de facturer des primes appropriées tenant compte d'hypothèses concernant les changements climatiques sur une base annuelle.

Risque opérationnel

Afin de maintenir notre résilience opérationnelle en cas de catastrophes naturelles liées au climat, nous avons intégré des paramètres climatiques aux évaluations de nos activités et services essentiels qui sont menées dans le cadre de notre approche en matière de risque et de résilience opérationnels, qui décrit la manière dont Manuvie résiste, s'adapte et se rétablit en cas de perturbation tout en maintenant ses activités et services essentiels. Nous avons également commencé à intégrer le climat aux méthodologies sous-jacentes en matière de risque opérationnel, y compris aux autoévaluations des risques et des contrôles, aux indicateurs clés de risques, à l'analyse de scénarios et aux essais.

Paramètres et cibles

Nous utilisons une série de paramètres sectoriels pour assurer le suivi de notre exposition aux possibilités et aux risques liés au climat en nous appuyant sur des cadres externes et sur des pratiques exemplaires, et nous nous efforçons de rendre compte de nos progrès en temps opportun et de manière transparente. Notre dépendance à l'égard des données de tiers est importante. Par conséquent, la qualité et la fiabilité des renseignements divulgués devraient augmenter en parallèle avec l'évolution du contexte réglementaire et politique.

Paramètres et cibles clés pour une gestion efficace des possibilités et des risques liés au climat

Manuvie utilise une combinaison de paramètres et de cibles pour évaluer et atténuer l'exposition aux risques liés au climat. Ils comprennent ce qui suit :

- Émissions actuelles de GES provenant des activités de Manuvie et des placements du fonds général, et cibles de réduction des émissions connexes;
- Exposition sectorielle du fonds général, y compris l'exposition aux secteurs liés au carbone et les placements dans des solutions vertes;
- Alignement du portefeuille du fonds général en fonction des scénarios de réchauffement, sous forme de cote de température du portefeuille, qui mesure les ambitions en matière de réduction des émissions des émetteurs.

Cette année, nous avons accordé la priorité à l'amélioration de l'évaluation et de la déclaration des émissions financées. En améliorant notre capacité à évaluer et à déclarer avec précision les émissions associées à nos activités financières, nous visons à accroître la transparence du processus et la reddition de comptes. Le repérage des répercussions liées au climat sur nos activités de placement nous permet de prendre des décisions plus éclairées. De plus, l'amélioration de nos pratiques de divulgation permettra aux parties prenantes de mieux comprendre notre engagement à réduire notre empreinte carbone et à répondre aux attentes réglementaires, conformément aux normes externes en matière de divulgation.

Manuvie a établi ses cibles relatives à ses activités et aux placements du fonds général conformément à la méthode²⁷ qui s'applique aux institutions financières, décrite par la SBTi, en association avec les méthodes du PCAF, pour la comptabilisation des émissions. Les réductions des émissions peuvent contribuer à la gestion des risques de transition associés à certaines politiques, notamment en matière de tarification du carbone, dans l'hypothèse d'une évolution sociétale à long terme vers une réduction des émissions au sein de l'économie réelle. Les réductions des émissions offrent également des avantages plus larges, comme la réduction du réchauffement climatique (avec des avantages de second ordre relatifs aux risques physiques liés aux changements climatiques), l'accroissement de la diversification et de la sécurité énergétiques, et l'amélioration de la qualité de l'air et de l'efficacité. Par conséquent, les cibles ne servent pas uniquement à atténuer les risques climatiques. Aucune cible n'a été établie pour l'exposition sectorielle.

26. Veuillez consulter la section Mise en garde au sujet des énoncés prospectifs.

27. SBTi, Lignes directrices à l'intention des institutions financières – version 1.0.



Exposition sectorielle

Nos placements dans les secteurs les plus exposés aux risques ou présentant des possibilités découlant de la transition vers une économie à faibles émissions de carbone, y compris les placements verts (p. ex. énergies renouvelables, forêts durables) et les placements dans les secteurs liés au carbone (p. ex. services collectifs), nous aident à comprendre notre capacité à atteindre un niveau de rendement ajusté au risque compatible avec nos objectifs. Nous continuerons d'investir dans des catégories d'actifs verts comme l'efficacité énergétique, les forêts certifiées durables et les énergies renouvelables par l'intermédiaire de notre fonds général.

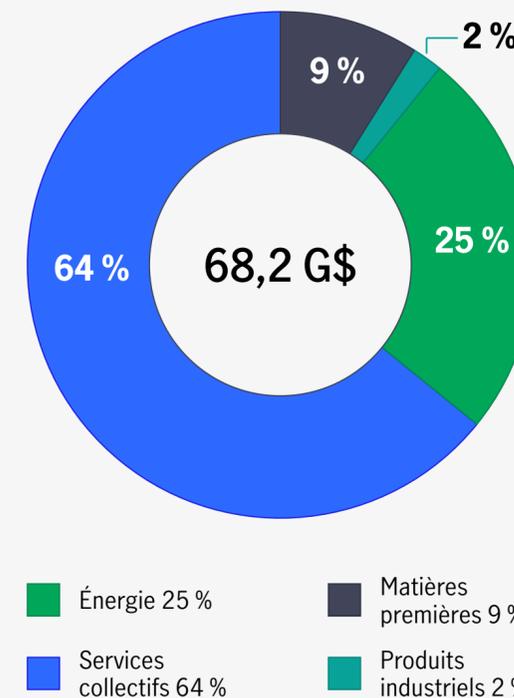
Notre position totale en actifs liés au carbone détenus dans notre fonds général s'élevait à 68 197 millions de dollars, soit 15 % du portefeuille total, au 31 décembre 2024. Les actifs liés au carbone sont identifiés au moyen d'un système interne de classification par sous-secteurs. Les sous-secteurs concernés sont déterminés selon les lignes directrices du GIFCC. À l'heure actuelle, ces secteurs comprennent ceux du pétrole et du gaz, des services pétroliers et gaziers, des pipelines, du charbon, des compagnies d'électricité et des sociétés gazières, des matériaux de construction et des matières premières. Les actifs liés au carbone sont fondés sur les secteurs recommandés par le GIFCC et représentent les secteurs qui peuvent être financièrement vulnérables aux risques liés à la transition climatique, tels que l'augmentation des coûts du carbone, qui pourrait conduire à une dévaluation, une dépréciation ou un délaissement des actifs.

La position totale en placements durables détenus dans notre fonds général s'élevait à 48 520 millions de dollars, soit 11 % du portefeuille total, au 31 décembre 2024.



Veillez consulter la section **Investissement durable** pour obtenir de plus amples renseignements sur nos placements verts.

Position en actifs liés au carbone du fonds général de Manuvie (2024)*



*Selon la classification industrielle mondiale GICS.

Progrès réalisés vers l'atteinte des cibles climatiques

Les méthodes et les hypothèses qui sous-tendent nos cibles respectent les lignes directrices de la SBTi, qui fournit des trajectoires fondées sur des données scientifiques pour maintenir le réchauffement bien en dessous de 2 degrés Celsius, comme prévu dans l'Accord de Paris. Des cibles particulières aux secteurs et aux catégories d'actifs ont été fixées pour les émissions financées de notre fonds général. En matière de portefeuille, les cibles de Manuvie représentent 42 % des activités totales d'investissement et de prêt de son fonds général sous forme de placements, y compris les placements alternatifs à long terme (immobilier, terrains forestiers exploitables et agriculture), le financement de projets de production d'électricité et les titres de créance et actions cotés en bourse à revenu fixe (instruments de la Société)²⁸.

En 2024, notre fonds général a continué à mettre en œuvre des objectifs conformes à notre Plan d'action climatique. Le fonds général s'est appuyé sur les cibles fondées sur la science définies en 2023 pour mesurer ses progrès vers l'atteinte de celles-ci en 2024 et continue d'assurer un suivi trimestriel de la cote de température de ses nouvelles activités d'achat. En outre, un programme de rémunération incitative lié au climat et fondé sur des cibles et des pratiques de gestion des risques a été élaboré pour les équipes de placement et mis à l'essai. Cette initiative intègre des facteurs climatiques directement au fonds général et donne la priorité aux nouveaux placements dans des sociétés qui s'efforcent d'atténuer les effets des changements climatiques à la lumière des risques de transition à long terme, ce qui améliore notre capacité à nouer le dialogue avec les sociétés de notre portefeuille quant aux coûts et aux avantages des stratégies adoptées.

Afin d'intégrer davantage les considérations liées aux facteurs ESG à notre fonds général, les équipes de placement ont reçu des formations sur l'incorporation de facteurs tels que les risques climatiques physiques et les cotes de température des émetteurs dans le processus de placement. Ces formations, ainsi que l'intégration de ces facteurs, visent à soutenir l'atteinte des objectifs de placement et à assurer une harmonisation avec nos objectifs financiers plus larges. De plus, l'équipe ESG d'Asie a organisé pour les analystes de crédit des séances de formation sur les facteurs ESG qui mettent l'accent sur les changements récemment apportés à la réglementation en matière de divulgation de renseignements sur le climat, l'intégration des risques ESG aux notes de crédit des agences de notation et les stratégies visant à relever et à atténuer les risques d'écoblanchiment.

Catégorie	Cible	Année cible	Année de référence (2019)	Progrès réalisés depuis l'année de référence (2024)
Activités (émissions de portée 1 et 2)	Réduire les émissions absolues provenant des actifs immobiliers, forestiers et agricoles que nous possédons et exploitons par l'atteinte de la cible de réduction des émissions de portée 1 et 2 de 40 % d'ici 2035	2035	282 593 t. éq. CO ₂	205 595 t. éq. CO₂ (réduction de 27 %)
Placements du fonds général – Financement des projets de production d'électricité²⁹	Réduire de 72 % par kWh l'intensité des émissions découlant du financement de projets d'ici 2035 ou être conforme à la cible de l'AIE pour 2035	2035	0,392 kg éq. CO ₂ /kWh	0,323 kg éq. CO₂/kWh³⁰ (réduction de 18 %)
Placements du fonds général – Revenu fixe et titres de créance et actions cotés³¹	Réduire la cote de température de 2,9 °C en 2019 à 2,5 °C en 2027, d'après les activités totales de la chaîne de valeur de l'émetteur (émissions de portée 1, 2 et 3)	2027	2,9 °C	2,6 °C
	Réduire la température de 2,7 °C en 2019 à 2,3 °C en 2027, d'après les activités opérationnelles de l'émetteur (émissions de portée 1 et 2)	2027	2,7 °C	1,8 °C



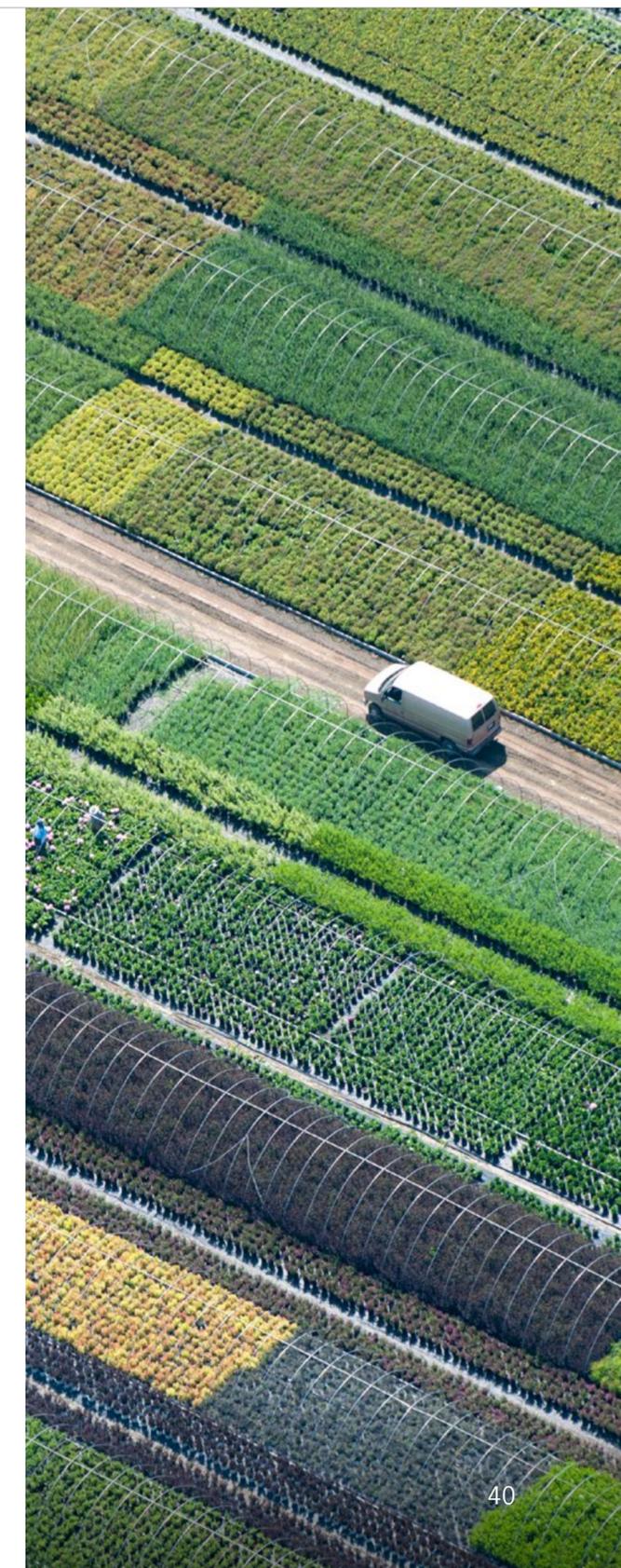
Pour obtenir des précisions sur la stratégie de Manuvie visant à atténuer les répercussions des changements climatiques sur ses activités, ses placements et ses produits, veuillez consulter le **Rapport sur le Plan de mise en œuvre de l'action climatique.**

28. Une évaluation des progrès accomplis par rapport aux objectifs climatiques en fonction des données disponibles a été réalisée en 2024, et cet exercice sera repris chaque année. Les émissions divulguées, ainsi que les objectifs et les progrès connexes, correspondent aux émissions brutes de GES de Manuvie.

29. En 2024, un nouvel exercice d'ajustement a permis d'améliorer l'étendue et la fiabilité des données.

30. Les résultats sont fondés sur les données du financement des projets de production d'électricité de 2023.

31. Manuvie fait appel à un fournisseur indépendant pour obtenir des scores de température et contrôler le score de température de son portefeuille. Des facteurs indépendants de notre volonté, tels que la disponibilité et la qualité des données ainsi que l'ampleur du portefeuille, peuvent contribuer aux fluctuations de son score de température.





Nos activités : émissions de portée 1 et 2

Cette année, l'équipe Agriculture et terrains forestiers de Gestion de placements Manuvie a mis sur pied deux groupes de travail mondiaux sur la décarbonation afin d'élaborer des parcours de réduction des émissions de GES et d'accroissement de l'élimination du CO₂. Ces groupes ont recueilli des renseignements sur les occasions potentielles, ont procédé à des évaluations de haut niveau et ont hiérarchisé les occasions à explorer davantage. Des recherches approfondies sont en cours pour explorer les occasions les plus prometteuses, notamment le recours à la fertilisation de précision, au biocharbon et à la télémétrie pour le transport routier et les machines, et l'amélioration des processus, notamment en matière de rotation forestière.

Dans le secteur immobilier, Gestion de placements Manuvie s'efforce d'aligner les cycles de remplacement des équipements, y compris les appareils de chauffage, de climatisation, de ventilation et d'éclairage, sur l'objectif de trouver des solutions à faible émission de carbone d'un bon rapport coût-efficacité. Gestion de placements Manuvie a fait appel à ses partenaires en gestion immobilière pour soutenir sa feuille de route pour la décarbonation. Plus de 75 % de notre empreinte carbone dans le secteur immobilier à l'échelle mondiale fait l'objet de plans de décarbonation détaillés servant à guider la prise de décisions des gestionnaires d'actifs.

Les meilleures pratiques de l'agriculture durable et moderne, telles que la diversification ou la rotation des cultures, l'utilisation stratégique de produits chimiques, l'amélioration des techniques génétiques de culture, l'entreposage frigorifique, la gestion des réserves d'eau et l'assurance récolte, peuvent contribuer à atténuer les risques et à atteindre ces objectifs. Ces pratiques s'ajoutent aux pratiques régénératrices telles que le travail de conservation du sol, le couvert végétal, l'introduction de résidus de cultures ou l'enrichissement du sol. Nos gestionnaires agricoles possèdent les compétences nécessaires pour déterminer les méthodes d'adaptation les plus bénéfiques dans différentes situations, ce qui nous permet d'atténuer les risques climatiques dans le cadre de nos placements agricoles.

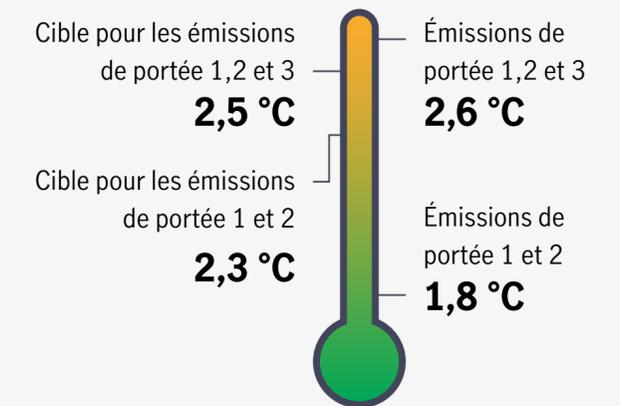
En 2024, les émissions de GES opérationnelles de Manuvie ont diminué de 27 % par rapport aux émissions ajustées de 2019. L'intégration des modifications apportées au portefeuille et la mise à jour de l'inventaire 2019 pour répondre aux dernières orientations ont entraîné une augmentation nette de nos émissions en 2019. L'ajustement nous permet d'utiliser une empreinte opérationnelle précise afin de suivre les progrès accomplis vers l'atteinte de notre cible de réduction. Les réductions d'émissions de GES observées à ce jour proviennent de facteurs tels que les mises à jour du potentiel de réchauffement de la planète (du 4^e au 5^e Rapport d'évaluation), un réseau électrique mondial plus vert, des ajustements opérationnels et des initiatives de décarbonation menées par les entreprises.

Nos placements : émissions financées

Afin de contribuer aux efforts mondiaux d'atténuation des changements climatiques, nous nous sommes engagés à avoir un portefeuille de placements du fonds général carboneutre d'ici 2050. Nous utilisons des indicateurs clés de performance qui reflètent la portée et l'ampleur de nos placements afin de fournir aux gestionnaires de portefeuille des renseignements utiles pour la prise de décisions, y compris sur les émissions financées. Les émissions financées nous permettent de comprendre clairement les émissions réelles des actifs que nous possédons, qui sont calculées en fonction de notre pourcentage de propriété et guidées par les normes comptables du Partnership for Carbon Accounting Financials (PCAF). Nous pouvons estimer ces émissions d'après les renseignements publiés par les émetteurs et des moyennes sectorielles lorsque des données sont manquantes. Cette approche offre une certaine perspective sur l'échelle et la portée des émissions des émetteurs, ce qui nous permet d'effectuer un suivi du rendement au fil du temps et de déceler les risques et les occasions. Nous avons mesuré l'empreinte de nos émissions financées, qui représente 12 % de l'actif géré total et est estimée à 16,4 mégatonnes d'équivalent en dioxyde de carbone.

Nos placements : Titres à revenu fixe – titres de créance et actions cotés en bourse du portefeuille

Cote de température du portefeuille de titres de créance et actions cotés en bourse à revenu fixe du fonds général en 2024



La cote de température de notre portefeuille de titres de créance et actions cotés en bourse à revenu fixe est en conformité avec la méthodologie SBTi pour les institutions financières. Nos progrès à ce jour sont le reflet d'une combinaison de plusieurs facteurs, notamment l'augmentation de nos placements verts et de nos placements en actifs à faible teneur en carbone, la réduction de notre position aux actifs associés au carbone, la fixation par un nombre croissant d'entreprises en portefeuille de cibles de décarbonation, l'amélioration de la communication des données sur les émissions dans tous les secteurs et l'évolution des estimations fournies par nos fournisseurs de données tiers. Nous sommes conscients des limites inhérentes aux données et aux méthodes de mesure qui poursuivent leur évolution. Nous continuons de progresser vers l'atteinte de nos cibles, mais nous ne nous attendons pas à ce que notre rendement soit linéaire, notamment en raison de l'évolution des politiques climatiques.

Nature et biodiversité

Gouvernance

Nous intégrons la nature et la biodiversité dans notre évaluation des risques et des possibilités susceptibles d'avoir des répercussions financières sur le rendement de nos placements. Dans notre **Politique de gestion des risques environnementaux**, nous tenons compte des risques liés à la nature qui pourraient entraîner des pertes financières ou des dommages à la réputation de l'entreprise dans le cadre de l'approche générale de gestion des risques environnementaux.

Veuillez consulter la section **Gouvernance du développement durable** du présent document pour obtenir de plus amples renseignements sur la façon dont les enjeux liés à la nature et à la biodiversité sont régis à Manuvie. Veuillez consulter la section **Nature et biodiversité** pour obtenir de plus amples renseignements.

Stratégie

La préservation de nos ressources naturelles est essentielle au bien-être des générations futures. La nature comprend le monde du vivant (biodiversité des écosystèmes, espèces, gènes) et le monde du non-vivant (terre, sol, eau, air). La biodiversité correspond à la diversité de la vie sur Terre et elle constitue le fondement d'un environnement sain. À Manuvie, nous croyons à la sauvegarde des forêts, des zones humides et des habitats naturels où la biodiversité prospère.

Dans le cadre de son engagement à aider les clients à atteindre leurs objectifs et à bâtir des portefeuilles résilients, Gestion de placements Manuvie s'engage à ce que ses affaires, y compris ses activités de placement, aient une incidence positive sur la nature et la biodiversité. La valorisation de la nature et de la richesse des systèmes naturels peut jouer un rôle plus important dans notre approche de placement. Nous cherchons à évaluer et à gérer de manière proactive les possibilités et les risques liés à la nature dans l'ensemble de nos placements, car nous comprenons à quel point la nature est essentielle au succès futur des entreprises, aux portefeuilles de nos clients et, ultimement, à l'économie et à la société.

Les considérations liées à la nature sont un élément clé de notre approche en matière de gérance, qui comprend l'engagement des émetteurs, le vote par procuration et la gérance des actifs réels. À titre d'exemple, en 2024, nous avons élaboré un cadre afin de collaborer avec les principales sociétés de nos portefeuilles des marchés publics sur des questions liées à la nature. Nous prévoyons poursuivre cet engagement en 2025. Nous prenons également part à plusieurs initiatives de collaboration visant à lutter contre la perte de milieux naturels, comme celles de la Finance for Biodiversity Foundation et du Cambridge Institute for Sustainability Leadership.

Voici quelques exemples d'initiatives auxquelles nous avons pris ou prenons part :

- Nous avons participé à la **Conférence des Parties à la Convention sur la diversité biologique** (CDB COP16) en Colombie.

- Nous avons fait partie de groupes de l'industrie qui ont élaboré des cadres et des approches en matière de divulgation, comme le **Finance for Biodiversity Pledge** et le **Groupe de travail sur l'information financière relative à la nature** (GIFN).
- Nous faisons partie du **World Business Council for Sustainable Development** (WBCSD).
- Nous comptons parmi les membres de la **Finance for Biodiversity Foundation** et nous participons à des groupes de travail au sein desquels nous contribuons à l'engagement et à l'élaboration de cadres de fixation d'objectifs sur la nature.
- Nous sommes l'un des principaux membres du Forest and Land Use **Working Group du Asia Investors Group on Climate Change** (AIGCC).
- Nous soutenons, en tant qu'investisseur, la **Valuing Water Finance Initiative de Ceres**.
- Nous faisons partie du groupe de travail du secteur des produits de première nécessité de l'**Emerging Markets Investors Alliance** (EMIA).
- Nous codirigeons le Natural Capital and Biodiversity Workstream de la **Singapore Sustainable Finance Association** (SSFA).
- Nous soutenons les investisseurs grâce à notre mobilisation collaborative dans le cadre des initiatives **Nature Action 100** et **PRI Spring**.
- Nous avons formé un partenariat avec la **Cambridge Judge Business School** et co-organisé la Investing in Natural Capital Conference.





Gestion des risques et des répercussions

Le capital naturel représente l'ensemble des stocks mondiaux d'actifs naturels, qui comprennent les minéraux, le sol, l'air, l'eau et toutes les choses vivantes³². Toutes les choses vivantes (nos forêts, l'eau douce, les terres agricoles, les zones côtières et les océans) sont des actifs de capital naturel dans la mesure où ils fournissent des services indispensables à la vie humaine.

Nos investissements comportent de nombreux enjeux importants qui touchent la nature. Parmi eux figurent la sécurité et à la qualité de l'eau, la déforestation, le changement d'usage des sols, la pollution de l'air et de l'eau, la production de marchandises et l'économie circulaire.

Notre approche de l'intégration de considérations concernant la nature dans le processus d'investissement évoluera à mesure qu'évoluera la compréhension scientifique du monde naturel, des politiques et des données. Nous visons à prendre en compte le capital naturel et la gestion du capital naturel dans notre prise de décisions de placement. Pour ce faire, nous nous appuyons sur les sources de données actuelles et les enseignements tirés d'initiatives dans le secteur, sachant que les données disponibles et la science qui les sous-tend s'améliorent et évoluent constamment. Nous nous efforçons d'adopter des pratiques saines de gestion du capital naturel lorsque nous exploitons directement des actifs. En outre, nous encourageons des tiers et des émetteurs de titres à en adopter, le cas échéant.

Nous calibrons notre approche de la protection de la nature et de la biodiversité en fonction de la catégorie d'actifs concernée, du degré de contrôle que nous exerçons sur les actifs, de l'accessibilité des données pertinentes et de l'importance des enjeux compte tenu d'autres facteurs tels que l'emplacement, le secteur et les écosystèmes.

Pour obtenir de plus amples renseignements, veuillez vous reporter à la **Déclaration sur la protection de la nature** de Gestion de placements Manuvie et au document **Divulgateion d'information financière relative à la nature – Agriculture et terrains forestiers**.

Rendement et paramètres

Il est difficile d'établir des cibles en matière de protection de la nature parce que cela nécessite de bonnes données de référence et la capacité de mesurer des facteurs tels que la biodiversité, qui ont toujours été difficiles à quantifier. Mesurer les contributions ou les effets sur la nature peut s'avérer difficile, mais il existe une grande variété d'outils développés de concert avec le GIFN qui aideront à y parvenir. Récemment, nous avons réalisé des investissements substantiels afin de soutenir notre capacité à évaluer avec précision les possibilités et les risques liés à la nature.

Lorsque cela est important pour un placement, nous évaluons la biodiversité lors du contrôle préalable, puis de manière continue par la suite. Nous vérifions des éléments comme les espèces menacées et en voie de disparition, les terres écosensibles et les zones protégées, ainsi que d'autres éléments susceptibles de nécessiter une attention particulière, et nous élaborons des plans de gestion des actifs qui garantissent la protection de ceux-ci.

De plus, dans le secteur de l'agriculture et des terrains forestiers, nous procédons à la comptabilisation du capital naturel pour quantifier et évaluer les services écosystémiques importants, y compris la biodiversité. Nous pensons que ce type de comptabilisation nous permettra de mieux intégrer ces services dans nos plans de gestion des actifs.

32. Selon la définition du Natural Capital Forum. Pour obtenir de plus amples renseignements, veuillez consulter le site <https://naturalcapitalforum.com/about>.

À titre de signataire du Finance for Biodiversity Pledge³³, Gestion de placements Manuvie a pris les quatre engagements ci-dessous, qu'elle a atteints en 2024 :



Collaboration et partage des connaissances sur les méthodologies d'évaluation, les mesures, les cibles et les approches de financement :

En 2022, nous avons lancé notre « écosystème respectueux de la nature », un guide pratique des principales initiatives axées sur la protection et la restauration de la nature.



Collaboration avec les sociétés et intégration des critères de biodiversité à nos politiques ESG :

L'intégration de critères de biodiversité à nos politiques ESG concerne directement nos placements. Nous avons des politiques en matière de biodiversité et de déforestation, et nous intégrons de multiples considérations liées à la biodiversité à la fois au contrôle préalable des placements et à la gestion immobilière.



Évaluation de l'incidence de nos placements sur la biodiversité et identification des facteurs de son appauvrissement :

Nous avons mis en place un système de comptes de capital naturel dans l'ensemble de nos activités mondiales afin de saisir, de quantifier et éventuellement de monétiser la relation entre nos activités et la nature. Ainsi, nous pourrions suivre l'incidence de nos activités agricoles sur la biodiversité, la terre et l'eau.



Fixation et divulgation des cibles fondées sur la science pour augmenter les effets positifs et réduire les effets négatifs sur la biodiversité :

Nous avons participé à de nombreux groupes de travail externes axés sur l'application des nouvelles directives du GIFN et des cibles fondées sur la science pour la nature, et nous nous appuyerons sur ces travaux pour éclairer notre processus de définition des cibles pour la nature.

Mesures relatives à la nature	2024
Acres de terrains forestiers et de terres agricoles gérés par Gestion de placements Manuvie, Agriculture et terrains forestiers depuis 1985 (en millions)	5,7
Acres de terres protégées par le programme de terres écosensibles de Gestion de placements Manuvie, Agriculture et terrains forestiers depuis 1985 (en millions)	0,5
Pourcentage de forêts avec une désignation de conservation (%)	23 %
Pourcentage d'exploitations agricoles ayant recours à des pratiques de régénération (%)	100 %
Arbres plantés par Gestion de placements Manuvie, Agriculture et terrains forestiers depuis 1985 (en milliards)	1,4
Pourcentage de terres agricoles dont la gestion durable a été certifiée par un tiers	92 %
Nombre de milles de cours d'eau d'agriculture protégés par des pratiques de gestion optimale	828
Pourcentage de terrains forestiers dont la gestion durable a été certifiée par un tiers	100 %
Nombre de milles de cours d'eau de foresterie protégés par des pratiques de gestion optimale	16 902

Veuillez consulter le **Rapport sur le développement durable de Gestion de placements Manuvie** pour en savoir plus.

33. En tant que signataires, nous avons fait nôtres ces engagements, qui sont tirés textuellement du texte original, et nous les adapterons au besoin. Par exemple, étant donné que les placements que nous gérons sont des actifs réels plutôt que des entreprises, « l'engagement auprès d'entreprises » pourrait devenir « l'engagement auprès de partenaires de la chaîne de valeur », ce qui renvoie aux entrepreneurs ou aux acheteurs de nos produits.

Enjeux sociaux



Dans cette section

Investissements communautaires	46
Bénévolat et dons	49
Inclusion financière	51
Diversité, équité et inclusion	54
Approvisionnement responsable	57
Gestion des talents	59
Attraction et fidélisation des talents	59
Formation et perfectionnement	60
Mobilisation et reconnaissance	62
Santé et bien-être des employés	64
Santé et sécurité au travail	66
Expérience client	68
Longévité des clients	69
Droits de la personne	72

Investissements communautaires

Notre stratégie en bref

- Nos initiatives et nos partenariats en matière d'investissement communautaire visent à favoriser des collectivités plus saines et plus équitables dans les trois secteurs stratégiques interreliés de notre Programme axé sur les effets.
- Nous nous concentrons sur le financement de programmes, le financement de la recherche et la prestation de services de résilience et de rétablissement en cas de catastrophe naturelle.
- Notre stratégie privilégie les organismes de financement qui partagent nos valeurs et qui utilisent des données pour mesurer leurs progrès et leurs répercussions et en rendre compte. Notre approche prend plusieurs formes dont le financement direct, les programmes de dons et de cotisations de contrepartie des employés et le bénévolat.

➔ **Pour en savoir plus : Investissements communautaires**

Au cours de l'année, nous nous sommes associés à de nombreuses organisations afin de faire progresser notre Programme axé sur les effets et ses **trois secteurs stratégiques interreliés : promouvoir le maintien de la santé et du bien-être, créer des occasions économiques inclusives et favoriser un avenir durable.**

Promouvoir le maintien de la santé et du bien-être

Dans le prolongement naturel de nos affaires d'assurance vie, nous mettons l'accent sur des solutions qui favorisent la santé en encourageant de petits gestes au quotidien pour améliorer la qualité de vie et la longévité des gens. Nous collaborons avec de nombreuses organisations communautaires axées sur la santé et le bien-être – notamment celles qui soutiennent la recherche en santé mentale, la santé physique, l'accès à une alimentation saine et les soins préventifs – et qui veillent à ce que les collectivités disposent des ressources dont elles ont besoin pour prospérer.

Bien-être physique et mental

Manuvie s'associe à **Fillactive**, un organisme sans but lucratif basé au Québec, au Canada, dont la mission est d'aider les adolescentes à mener une vie plus active; notre partenariat met l'accent sur les programmes destinés aux filles autochtones. Nous participons également aux Célébrations Fillactive, qui rassemblent plus de 7 000 adolescentes dans cinq villes du Québec pour souligner la participation tout au long de l'année, découvrir des dizaines de sports et d'activités physiques, en plus de marcher ou de courir sur des distances de 2,5 km, de 5 km ou de 10 km.

Manuvie s'associe au **Centre de toxicomanie et de santé mentale** au Canada pour soutenir le Women's Health Research Cluster, qui fait partie de l'initiative womenmind^{MC} du Centre, une communauté de philanthropes, d'experts et de scientifiques qui se consacrent à la lutte contre les disparités entre les sexes dans le domaine de la santé mentale. En investissant dans womenmind, nous plaçons les besoins et les expériences spécifiques des femmes au premier plan de la recherche en santé mentale. En 2024, nous avons organisé une causerie virtuelle avec la Dre Liisa Galea, qui a parlé des efforts de recherche en cours portant sur la santé mentale des femmes.

Nous reconnaissons l'importance de guérir les blessures visibles et invisibles découlant du service militaire actif. Nous sommes partenaires de **Home Base**, un organisme national américain à but non lucratif qui se consacre à la guérison des blessures de guerre invisibles des anciens combattants, des membres des forces armées et de leurs familles et des familles des disparus. En collaboration avec la Massachusetts General Hospital Cancer Early Detection and Diagnosis Clinic, nous permettons aux anciens combattants admissibles des opérations spéciales qui reçoivent des soins dans le cadre de certains programmes de Home Base d'accéder gratuitement à des tests de dépistage précoce de nombreux cancers. Au Canada, nous sommes partenaires du programme **Sans limites**, qui soutient le rétablissement des membres et des anciens combattants des Forces armées canadiennes malades ou blessés en leur accordant des subventions pour l'achat d'équipement et de programmes sportifs et récréatifs pour les aider dans leur rétablissement et leur réadaptation. En 2024, la contribution de Manuvie a permis de soutenir 132 anciennes combattantes et membres des Forces armées canadiennes.



En 2024, notre **investissement communautaire** a dépassé **30 millions de dollars.**



Par l'entremise de son partenariat avec Home Base, Manuvie/John Hancock fera don d'un **test Galleri pour chaque groupe de quatre demandes de test Galleri faites dans le cadre du programme Vitality.** Notre engagement permettra ainsi à 415 membres des forces d'opérations spéciales d'avoir accès à un dépistage du cancer crucial, tout en incitant nos clients à adopter un comportement sain.



Santé préventive

Nous savons que les soins préventifs sont essentiels au bien-être de nos collectivités. Au Canada, nous avons créé un partenariat avec le **St. Mary's General Hospital** pour lancer la clinique PREVENT, financée par Manuvie. Cette nouvelle clinique propose un programme novateur qui aide à cibler et à modifier les facteurs de risque cardiovasculaire et à réduire la probabilité d'un accident vasculaire aigu. Dans sa phase initiale de lancement, la clinique devrait servir plus de 2 000 patients.

Nous sommes fiers de soutenir des programmes qui procurent un accès à des aliments frais et sains. Aux États-Unis, c'est le cas entre autres de **About Fresh**, organisme à but non lucratif qui intègre des aliments sains dans les systèmes de soins de santé communautaires, et de **Urban Farming Institute**, organisme qui donne aux collectivités les moyens de cultiver et de partager des aliments dans leurs quartiers. Nous soutenons également l'organisme philippin **Hands on Manila**, qui veille à ce que les familles démunies aient accès à des repas nutritifs chaque jour.

Au Vietnam, le sondage mené par Manuvie sur les soins en Asie a révélé que 70 % des Vietnamiens adultes sont infectés par la bactérie *Helicobacter pylori*, l'une des principales causes du cancer de l'estomac en Asie du Sud-Est. En réaction, nous avons établi un partenariat avec la **Vietnam Young Physicians' Association** afin de fournir des tests de dépistage de cette bactérie aux collectivités mal servies. Notre initiative a permis de financer huit événements dans six villes, touchant 12 000 personnes au Vietnam.

Créer des occasions économiques inclusives

Nous visons à offrir des occasions économiques inclusives en collaborant avec des organisations pour rendre les solutions financières accessibles au moyen de programmes de capacités financières. Nous avons conclu des partenariats avec des organismes qui apportent un soutien à l'emploi et nous sommes associés à des initiatives qui aident les personnes à développer leurs connaissances financières et à établir leurs objectifs financiers, y compris en matière de gestion du patrimoine et des actifs.

Accès à des occasions à saisir

Par l'intermédiaire de notre partenariat avec **Kiva**, une organisation mondiale à but non lucratif qui a pour mission d'élargir l'accès aux services financiers

et d'aider les collectivités défavorisées à prospérer grâce à des microprêts à financement participatif, nous avons remis 500 000 \$ pour renforcer les capacités et atteindre un plus grand nombre d'emprunteurs au Cambodge, en Indonésie, aux Philippines et au Vietnam. Nous avons investi une autre tranche de 500 000 \$ pour créer le **Manulife Match Fund**, qui double les contributions individuelles versées par l'intermédiaire de la plateforme Kiva pour aider les emprunteurs à atteindre leurs objectifs plus rapidement. Cette initiative permet à nos clients, à nos employés et à nos collectivités d'accéder à des fonds de contrepartie centrés sur une valeur commune : l'importance d'investir dans les personnes et les lieux où les gens tentent simplement de bâtir un avenir meilleur pour eux-mêmes et leurs familles.

Aux États-Unis, nous soutenons toujours l'accès à des occasions à saisir pour plus de 300 élèves du réseau d'écoles publiques de Boston afin qu'ils puissent obtenir un stage dans leur région grâce à notre programme de longue date MLK Scholars. Ces élèves acquièrent une expérience professionnelle et établissent des réseaux qui sont essentiels pour développer des compétences à long terme, la confiance en soi et l'autonomisation financière. Depuis la création du programme en 2008, Manuvie/John Hancock a investi plus de 17 millions de dollars, ce qui a permis à plus de 6 000 jeunes d'en bénéficier.

Résilience financière

Au Canada, nous avons établi un partenariat avec la **Fondation Douglas**, par lequel Manuvie contribue à l'expansion de Cerveau@Travail, une initiative qui permet aux jeunes adultes souffrant de maladie mentale de trouver leur voie professionnelle et de conserver leur emploi. Cette initiative s'intéresse particulièrement aux participants autochtones qui sont aux prises avec des problèmes d'emploi uniques. En 2024, 87 personnes ont participé au programme. Au terme de celui-ci, elles ont indiqué qu'elles ressentaient un renforcement du sentiment d'autonomisation et d'appartenance ainsi qu'une plus grande résilience et un élargissement de leurs liens sociaux.

Manuvie a conclu un partenariat avec **Economic Mobility Pathway**, organisme à but non lucratif basé à Boston qui lutte contre la pauvreté au moyen de services directs, de la défense des intérêts, de la recherche et d'un réseau mondial d'apprentissage. Cet organisme collabore avec plus de 1 000 organisations dans le monde entier qui soutiennent les personnes à faible revenu en leur proposant des services d'encadrement financier, de définition des objectifs et de mise en réseau.



Favoriser un avenir durable

En collaboration avec nos partenaires, nous soutenons la transition vers une économie à faibles émissions de carbone, en plus d'augmenter et de protéger la valeur des solutions axées sur la nature. Nos partenariats s'articulent autour de la restauration de l'environnement et d'un accès inclusif à la nature afin d'améliorer la santé. Par ces initiatives, nous avons à cœur de préserver la santé de notre planète et le bien-être des collectivités locales qui en dépendent pour leur subsistance.

Espaces verts inclusifs

Aux États-Unis, **Healthy Places by Design** aide les organismes communautaires à mettre en place des espaces verts publics afin d'établir et de soutenir les liens sociaux, la santé et le bien-être au sein des collectivités. De pair avec Manuvie, cet organisme dirige l'initiative « Activating Boston », qui finance quatre projets de proximité, chacun dirigé par une organisation locale à but non lucratif. Ce financement aide les organisateurs à faire participer les jeunes et les adultes à la conception, à la planification et à la mise en œuvre de projets percutants qui améliorent les espaces publics et favorisent la collaboration entre voisins. Dans le même ordre d'idées, au Canada, nous travaillons en partenariat avec **Evergreen**, organisation nationale à but non lucratif qui transforme les espaces publics dans les villes afin de construire un avenir plus sain pour les collectivités. Nous soutenons ses programmes axés sur la nature afin d'illustrer les bienfaits de la nature sur notre santé et notre bien-être. Dans le cadre de notre partenariat, Evergreen a distribué 300 plants d'orme d'Amérique aux employés de Manuvie et aux collectivités environnantes, en plus de fournir aux gens un accès gratuit à des outils, à des compétences et à des arbres de façon à constituer et à soutenir la croissance du couvert végétal urbain de Toronto.

L'organisme civique à but non lucratif **The Bentway** s'intéresse aux espaces verts, à la programmation artistique, à l'aménagement urbain et à la santé urbaine, prenant appui sur des partenariats multisectoriels. Situé sous l'autoroute Gardiner à Toronto, The Bentway redéfinit les loisirs et les espaces verts pour la population croissante de Toronto, rapproche les citoyens les uns des autres et de leur ville, et offre des espaces publics sains et des occasions de tisser des liens. Manuvie aide The Bentway à tracer la voie de son expansion afin d'améliorer la santé, le bien-être et la qualité de vie de 200 000 citoyens, tout en établissant un modèle international de premier plan en matière d'infrastructures hybrides.





Nous avons conclu un nouveau partenariat avec la BC Parks Foundation, qui dirige **PaRx**, le programme national de prescription de temps en nature au Canada, qui met les gens en contact avec la nature pour une meilleure santé. Ce programme considère la nature comme le quatrième pilier de la santé, aux côtés de l'exercice physique, la nutrition et le sommeil, alors que s'accumulent les preuves scientifiques démontrant les avantages pour la santé de passer du temps à l'extérieur. Depuis le lancement de PaRx en 2020, près de 17 000 professionnels de la santé se sont inscrits en tant que prescripteurs et ont délivré environ 1,25 million d'ordonnances aux Canadiens pour qu'ils passent du temps dans la nature.

Des actions pour restaurer la planète

Conservation de la nature Canada (CNC) est le chef de file en conservation de terres au Canada. Notre soutien à CNC vise l'expansion d'une plateforme technologique innovante qui permettra de surveiller, de suivre et d'obtenir l'information sur la biodiversité dans des lieux ciblés. En 2024, CNC a atteint l'objectif de suivre 1 000 espèces au moyen de son modèle de distribution.

Nous avons également établi un partenariat avec **APSARA National Authority**, au Cambodge, pour construire le parc communautaire Angkor-Manuvie, dans le but de préserver les sites du patrimoine culturel cambodgien contre l'impact des changements climatiques. Par ce partenariat, plus de 10 000 arbres ont été plantés sur 5,5 ha de terrain dans le parc archéologique d'Angkor, à proximité du temple de Banteay Prei.

Au Japon, où les forêts occupent 67 % du territoire, la plantation d'arbres de l'après-guerre s'est concentrée sur les espèces de conifères commercialisables, comme le cèdre et le cyprès, ce qui a réduit la biodiversité des forêts. Le partenariat de Manuvie avec **More Trees** vise à rétablir cette biodiversité en plantant des espèces d'arbres indigènes à larges feuilles et en aidant la collectivité et les industries locales par une gestion durable des forêts avec le soutien d'experts forestiers et universitaires locaux.

Notre approche globale à l'égard des répercussions

En tant qu'organisation mondiale, Manuvie est également fière de travailler avec des partenaires internationaux pour aider les collectivités à vivre plus longtemps, en meilleure santé et dans de meilleures conditions. En 2024, nous nous sommes associés au **Milken Institute**, un groupe de réflexion à but non lucratif axé sur la résolution de problèmes mondiaux critiques, à **Restor**, une plateforme favorisant la transparence de la nature en appui au mouvement mondial de restauration, et à **UpLink**, la plateforme d'innovation ouverte du Forum économique mondial qui accélère les solutions soutenant les objectifs durables des Nations unies.

En 2024, notre collaboration avec UpLink s'est poursuivie par le lancement du premier des trois défis visant à trouver des solutions innovantes pour promouvoir les soins de santé préventifs et le bien-être financier. Ces solutions visaient à aider les personnes à acquérir une résilience financière et à mener une vie épanouie. À partir de ce défi initial, Manuvie a attribué 500 000 \$ CA aux 10 plus grands innovateurs. Les défis organisés par Manuvie et UpLink soutiennent un écosystème d'innovateurs qui se consacrent à accélérer la mise en œuvre de solutions de longévité, mettant l'accent sur les finances, la santé et le bien-être. Par ailleurs, Manuvie soutiendra les initiatives plus vastes du Forum économique mondial conçues pour relever les défis démographiques et financiers liés au vieillissement de la population à l'échelle mondiale, et ce, afin d'aider plus de personnes à vivre plus longtemps et en meilleure santé.

Grands innovateurs du défi de Manuvie et d'UpLink

- **Addition Wealth**, une plateforme sur le bien-être financier global qui s'associe à des entreprises pour offrir des solutions personnalisées de bien-être financier.
- **Boldin** (anciennement NewRetirement), une plateforme dynamique conçue pour révolutionner la planification de la retraite en intégrant la technologie à des conseils financiers personnalisés.
- **Conquest**, un outil de planification financière exhaustif conçu pour aider les conseillers à développer leurs affaires et à fournir à leurs clients des conseils financiers étoffés.
- **GetSetUp**, une plateforme éducative innovante spécialement conçue pour les personnes âgées, qui les outille au moyen de cours interactifs en direct.
- **Givers**, une entreprise en démarrage qui soutient les aidants naturels pour qu'ils aient accès aux programmes de l'État qui offrent une compensation financière, un encadrement et une formation.
- **juli**, une entreprise en démarrage qui met à profit l'intelligence artificielle (IA) pour révolutionner la gestion des maladies chroniques.
- **Smplicare**, une plateforme d'encadrement pilotée par l'IA axée sur la promotion du vieillissement en santé.
- **TELL**, une société avant-gardiste de la technologie de la santé qui se concentre sur l'évaluation de la santé neurocognitive au moyen d'une technologie innovante d'analyse de la voix.
- **Waterlily**, une entreprise en démarrage qui utilise l'IA pour révolutionner la planification et l'assurance des soins de longue durée.
- **Zencey**, une entreprise en démarrage de soins de santé qui s'appuie sur l'IA et la télémédecine pour fournir des soins accessibles et personnalisés.

Bénévolat et dons

Nos collaborateurs : moteurs de changements

Nos employés souhaitent apporter une contribution importante à leurs collectivités. Manuvie est fière d'offrir sans relâche à ses employés de multiples occasions de donner en retour, notamment par l'intermédiaire d'un congé rémunéré pour faire du bénévolat, d'un programme de dons jumelés, d'activités de bénévolat en personne et de programmes de récompenses spéciaux. Les employés appuient généreusement les causes qui leur tiennent à cœur, y compris les efforts en matière d'aide aux sinistrés, par l'intermédiaire du Carrefour axé sur les effets, notre plateforme mondiale de dons et de bénévolat.

« [...] M'occuper de personnes dans le besoin me fait du bien physiquement et mentalement [...] Manuvie fournit un environnement stimulant et une bonne plateforme aux employés pour qu'ils consacrent du temps au bénévolat. »

– Wannie Kang,
chef d'équipe de la gestion des bureaux à Manuvie-Sinochem

Cette année, Wannie a participé à de nombreuses activités bénévoles, notamment une vente de bienfaisance pour des enfants autistes et un événement de sensibilisation d'une journée au profit de Shanghai Roots & Shoots.

« Ce type de soutien est puissant. Il permet de mettre en œuvre des programmes qui touchent l'âme même de nos collectivités. C'est bien plus que du soutien financier; il s'agit d'un véritable désir pour Manuvie et ses employés d'être un vecteur de bien-être. »

– Zaheed Thawer,
directeur principal, Centricité Client Globale, Manuvie

Grâce aux programmes de dons des employés et de dons jumelés de Manuvie, Zaheed a versé plus de 2 000 \$ en fonds supplémentaires au profit de la MLSE Foundation en 2024 et plus de 10 000 \$ au cours des deux dernières années.

Pendant l'année, nos employés ont effectué **48 000** heures de bénévolat dans **12** pays.

« Ce qui est gratifiant, ce n'est pas seulement de soutenir les associations caritatives – parce qu'elles sont toutes fabuleuses –, mais aussi d'entendre ces récits sur leur portée. C'est tellement puissant parce qu'on en apprend plus sur l'organisme de bienfaisance et qu'on le voit à travers le prisme de quelqu'un qui a vraiment bénéficié de sa mission. »

– Susan Roberts,
chef de la transformation du service à la clientèle pour les soins de longue durée, John Hancock

En 2017, Susan a lancé l'initiative 100 Women Who Care Boston, qui a permis de recueillir 175 000 \$ remis à plus de 23 organismes de bienfaisance dans la région du Grand Boston.



Mois mondial du bénévolat

En avril 2024, nous avons célébré le Mois mondial du bénévolat en organisant et en proposant un large éventail d'occasions de bénévolat pour les employés.

Plus de 1 000 employés ont participé à plus de 40 activités de bénévolat dans le monde entier, allant du nettoyage d'espaces extérieurs à des séances de mentorat, en passant par des programmes éclairs de perfectionnement des compétences et de mise en réseau. Les employés dans nos sièges sociaux (Waterloo, Boston, Toronto, Hong Kong) ont participé à des activités de bénévolat phares pour soutenir les organismes de bienfaisance partenaires de Manuvie. Afin de souligner le Mois de la Terre, Manuvie s'est associée à des organismes communautaires pour qu'un arbre soit planté au nom de chaque employé qui a fait du bénévolat pendant le mois.

48 137
heures de
bénévolat

Heures de bénévolat des employés

22 276 Bénévolat pendant les heures de travail

25 861 Bénévolat en dehors des heures de travail



Saison de dons

Les efforts conjugués de nos employés ont porté leurs fruits pendant notre campagne annuelle Saison de dons, qui a décuplé notre portée commune en vue de soutenir les collectivités dans lesquelles nous vivons et travaillons.

Durant la campagne, Manuvie a organisé une série d'activités de bénévolat dans ses principaux sièges sociaux en Amérique du Nord et en Asie, et a fait la promotion de diverses activités de bénévolat en encourageant ses employés à donner de leur temps. Les quatre programmes mondiaux de bénévolat au bureau de Manuvie ont permis à 420 employés de participer à la confection de trousse de soins et à l'emballage de cadeaux pour les collectivités mal servies de leur région.

Dans le cadre de la campagne, Manuvie a versé une récompense axée sur les effets de 50 \$ aux comptes de tous les collègues permanents à temps plein, dans le Carrefour axé sur les effets, qu'ils peuvent remettre à l'organisme de bienfaisance admissible de leur choix. Ayant accès à plus de deux millions d'organismes de bienfaisance et d'organisations non gouvernementales dans le monde, les employés ont pu jouer un rôle déterminant à l'échelle locale ou mondiale.

Célébrer une culture de dons tout au long de l'année

En Amérique du Nord, Manuvie verse un don de contrepartie pour tous les dons des employés, jusqu'à concurrence de 4 000 \$ par personne, et ce, tout au long de l'année. Pendant la campagne Saison de dons, un événement spécial a été organisé pour les employés en dehors de l'Amérique du Nord, permettant les dons jumelés jusqu'à un maximum de 1 000 \$ par personne.



C'est ainsi que **7,6 millions de dollars** ont été versés en dons à des organisations de bienfaisance à but non lucratif en 2024.

Nos employés ont eux-mêmes fait don de 4,2 millions de dollars, auxquels se sont ajoutés 3,4 millions de dollars versés dans le cadre du programme de jumelage de Manuvie.

Lancer une expérience de portée mondiale pour les employés

En octobre 2024, Manuvie a réuni une cohorte d'employés de l'ensemble de son équipe mondiale dans le cadre d'une expérience immersive qui leur a permis de découvrir des organismes communautaires partenaires aux Philippines et de faire du bénévolat auprès d'eux. Pendant une semaine, les collègues reconnus pour leur dévouement à l'amélioration des conditions de vie ont participé à diverses activités bénévoles, faisant ainsi progresser le Programme axé sur les effets de Manuvie. Ils ont contribué à promouvoir le maintien de la santé et du bien-être. En collaboration avec l'organisme Hands on Manila, ils ont aussi fabriqué du savon pour les mains destiné aux écoles locales afin de souligner le rôle déterminant de la propreté pour la santé. Par ailleurs, ils ont participé à des occasions inclusives liées à l'économie en communiquant leurs connaissances financières aux jeunes par l'intermédiaire du programme Peso Smart, en collaboration avec la Corazon Sanchez Atayde Memorial Foundation, et ont soutenu un avenir durable en préparant des semis au profit des efforts de reforestation, en partenariat avec la Haribon Foundation. En collaboration avec Manulife Philippines, Services de traitement des opérations de Manuvie et des partenaires locaux, le groupe a participé à des activités de premier plan tout en apprenant à mieux connaître la culture et l'histoire des Philippines, ce qui en a fait une expérience mémorable et unique.



Inclusion financière

Notre stratégie en bref

- Nous favorisons l'inclusion financière au moyen d'initiatives dans la collectivité, ainsi que d'un certain nombre de produits et de services spécialisés qui rendent nos offres plus accessibles.
- Notre stratégie consiste à adopter une approche personnalisée de la constitution de patrimoine et à élaborer des produits et services innovants pour soutenir les objectifs financiers de nos clients. Nous nous efforçons de proposer des solutions inclusives et d'améliorer l'accès à nos produits, services et ressources qui soutiennent l'inclusion financière et l'accroissement de la richesse au sein de diverses collectivités.
- Nous avons ciblé plusieurs mégatendances mondiales qui sont importantes pour nos activités et qui auront une influence sur la stratégie générale. Nous avons pour objectif de proposer des solutions en matière de soins de santé, de patrimoine et de retraite qui tiennent compte de la croissance de la classe moyenne et du vieillissement de la population. Nous visons aussi à combler les lacunes existantes au chapitre des protections pour répondre au besoin accru de protection financière parmi les personnes non assurées, sous-assurées et âgées.

➔ Pour en savoir plus : [Inclusion financière](#)

Dans l'esprit de notre mission, qui consiste à faciliter la prise de décisions et à améliorer la vie des gens, nous considérons que l'inclusion financière accroît la résilience financière de nos parties prenantes et les aide à se préparer aux défis qui les attendent. Comme l'indique notre Programme axé sur les effets, la création d'occasions économiques inclusives est une priorité, car nous cherchons à accélérer la mobilité ascendante des groupes sous-représentés et à rendre les solutions financières plus accessibles. À titre de société mondiale de services financiers, Manuvie a pour objectif d'étendre la portée de ses produits, services et partenariats aux populations traditionnellement mal servies en évaluant l'accessibilité physique et financière, ainsi que les besoins particuliers des marchés dans lesquels nous exerçons nos activités.

Notre engagement à l'égard de l'inclusion financière est examiné dans le cadre du mandat du Comité de direction sur le développement durable (CDD) de Manuvie. Font partie de ce comité le chef mondial, Développement durable (CDD) et 11 membres de notre équipe de la haute direction (EHD), y compris notre chef de la direction.

Nous utilisons notre expertise et nos ressources pour faire progresser l'inclusion et la littératie financières, qui permettent aux personnes, aux familles et aux collectivités de jeter les bases d'une prospérité économique qui profite à tous :

- Nous proposons un certain nombre de produits et services spécialisés qui rendent nos offres plus accessibles, tels que des produits d'assurance maladie et maladies graves abordables, des produits d'assurance numériques et des solutions bancaires mobiles. Nous nous efforçons de développer et d'évaluer l'abordabilité des produits et services offerts aux collectivités mal servies, tout en innovant dans ce domaine.
- Les programmes d'investissements communautaires et d'éducation financière cherchent à avoir des retombées sociales en promouvant le bien-être financier des populations mal servies. Nous nous engageons et travaillons en partenariat avec des organisations externes et sur des projets pour soutenir et faciliter l'accès mondial aux produits et services financiers.

Faire progresser l'inclusion financière grâce à la technologie fondée sur l'IA

Stratégie pour le marché de masse. L'une de nos principales initiatives est notre « stratégie pour le marché de masse », qui utilise l'IA comme élément clé pour atteindre les collectivités mal servies. L'emploi de modèles prédictifs avancés nous permettra de mieux soutenir les conseillers, en veillant à ce qu'ils disposent des ressources et des conseils nécessaires pour servir efficacement ces collectivités. Afin de mesurer les effets et l'efficacité de cette stratégie, nous suivons plusieurs indicateurs clés, notamment : le nombre de contrats vendus par des conseillers grâce à nos modèles prédictifs, les primes générées par ces ventes et la croissance globale des produits du marché de masse auprès de ce groupe de conseillers. En nous concentrant sur ces paramètres, nous nous assurons que nos efforts ne se limitent pas à atteindre les marchés mal servis, mais qu'ils contribuent également au bien-être financier de nos clients.

Aider les ventes multilingues. La plateforme d'aide à la vente de Manuvie, alimentée par l'IA générative, est une initiative conçue pour aider les agents à atteindre les clients sous-engagés et sous-représentés dans toute l'Asie. La barrière linguistique a toujours posé problème pour une communication efficace et un accès aux services financiers. Consciente de ce défi, Manuvie a intégré une assistance multilingue à ses outils de vente fondée sur l'IA; de cette façon, les agents peuvent dialoguer avec les clients dans leur langue maternelle. Cette capacité permet aux agents de fournir des recommandations sur mesure et un engagement personnalisé, favorisant l'établissement de liens plus étroits et une confiance accrue avec des clients de milieux divers. En supprimant la barrière linguistique, nous améliorons non seulement l'expérience des clients, mais nous favorisons aussi l'inclusion financière.

Améliorer l'inclusivité des produits et des services

Manuvie sert plus de 6,0 millions de clients dans le cadre de ses affaires dans les marchés émergents au Cambodge, en Indonésie, en Inde, en Malaisie, au Myanmar, aux Philippines et au Vietnam. Dans ces marchés, nous permettons aux populations traditionnellement mal servies d'accéder à des services financiers au moyen d'un nombre croissant de produits et de services spécialisés qui rendent notre offre plus accessible. Nous nous efforçons de développer et d'évaluer l'abordabilité des produits et services offerts aux collectivités mal servies, tout en innovant dans ce domaine.

En 2024, nous avons poursuivi notre offre de produits et services inclusifs au profit des groupes mal servis :

- En Malaisie, nous avons lancé « Senior Care Benefit », qui se greffe à la couverture « Manulife Future Shield » et qui aide les clients à surmonter les difficultés associées à l'invalidité liée à la vieillesse. Ce régime est assorti d'une adhésion sans tracas et de l'émission garantie du contrat, veillant à ce que nos clients âgés aient la protection qu'ils méritent contre les incertitudes de la vie.
- Nous avons continué à élever le niveau de protection pour les membres de la communauté LGBTQ+ et d'autres personnes sous-représentées en offrant une couverture d'assurance vie aux personnes qui ont reçu un diagnostic de virus de l'immunodéficience humaine (VIH). Par ailleurs, nous avons élargi l'admissibilité des bénéficiaires, en permettant aux clients de désigner un bénéficiaire de même sexe en dehors des membres de leur famille immédiate, ce qui renforce les droits de nos clients à la protection et à la sécurité. Cette offre inclusive est disponible à Hong Kong, au Japon et en Indonésie, où elle a été lancée.

- Aux Philippines, nous offrons à nos clients la possibilité de renforcer leur résilience financière au moyen de l'épargne, des placements et de l'assurance par l'intermédiaire du régime d'assurance vie abordable « Manulife FutureBoost ». Ce régime améliore la vie de nos clients et leurs objectifs de retraite grâce à l'inclusion d'une protection enrichie en cas de maladies graves, d'une assurance salaire en cas d'hospitalisation, d'une couverture temporaire et d'une couverture en cas d'accident. Le produit est assorti d'une prime de base (à partir de 2 \$ US par jour), ce qui le rend accessible aux personnes et aux ménages à faibles revenus.

De plus, en 2024, la Banque Manuvie a mis à niveau le cadre des composantes de notre site sécurisé à l'intention des clients, améliorant considérablement l'expérience des clients ayant des besoins en matière d'accessibilité. Nous examinons activement nos sites publics et sécurisés afin d'en évaluer l'accessibilité et l'améliorer au besoin, ainsi que celle de notre application mobile. Ces initiatives soulignent notre engagement à offrir une expérience bancaire inclusive, en garantissant l'égalité d'accès à l'ensemble des clients et des conseillers.

Programmes de soutien financier supplémentaires

En plus de ses produits et services directs, Manuvie offre un soutien financier supplémentaire par l'intermédiaire de ses partenariats en microprêts et de ses programmes de bourses d'études.

Programmes de microprêts

Kiva : Kiva est une organisation mondiale à but non lucratif qui a pour mission d'élargir l'accès aux services financiers et d'aider les collectivités défavorisées à prospérer grâce à des microprêts à financement participatif. En 2023, nous avons annoncé que Manuvie s'engageait à verser un million de dollars à Kiva, afin de l'aider à accroître sa capacité de prêt dans les marchés émergents d'Asie. En 2024, les prêts atteignaient 536 435 \$ et soutenaient 9 638 emprunteurs dans 56 pays, la majorité

aux Philippines, au Vietnam et en Indonésie. Cette initiative permet à nos clients, à nos collègues et à nos collectivités d'accéder à des fonds de contrepartie centrés sur une valeur commune, soit l'importance d'investir dans les personnes et les lieux où les gens tentent simplement de bâtir un avenir meilleur pour eux-mêmes et leurs familles.

Le Moulin Microcrédits : Grâce à l'engagement pluriannuel de Manuvie envers Le Moulin Microcrédits, nous avons lancé le Fonds Manuvie pour les nouveaux arrivants en finance et en soins de santé. Le Moulin Microcrédits fournit des prêts abordables directement aux nouveaux arrivants au Canada désireux de relancer leur carrière dans un domaine lié à la finance ou à la santé, avec un accent particulier sur le Québec, l'Ontario, la Colombie-Britannique et la Nouvelle-Écosse. Avec un montant moyen de prêt de 15 000 \$ en 2024, Manuvie a aidé à financer les études de 13 personnes. Les fonds ont servi à payer leurs manuels, leurs droits de scolarité, leur perfectionnement professionnel et leurs frais de subsistance, ce qui a permis à ces clients de se concentrer sur leurs études et l'obtention de leur accréditation. En moyenne, les clients du Moulin Microcrédits voient leur revenu tripler et leur taux de chômage chuter de 75 % après le remboursement du prêt.

Soutien aux études

Bourse Manuvie pour étudiants autochtones : En 2024, nous avons lancé un nouveau programme visant à aider dix étudiants autochtones à poursuivre des études postsecondaires et à leur offrir des possibilités d'emploi au sein de Manuvie.

Programme Martin Luther King Scholars : En 2024, 22 élèves du système scolaire public de Boston ont été parrainés par notre bureau de Boston. Ce programme vise à donner à des adolescents les moyens de se préparer à une carrière et à acquérir des connaissances financières afin de les aider à devenir des chefs de file au travail, dans la salle de classe et au sein de la collectivité.

Investir dans les occasions et l'accès financiers

Au-delà des produits et des services, Manuvie favorise le bien-être financier de ses clients et collectivités en soutenant des programmes qui favorisent la santé financière d'un plus grand nombre de personnes, grâce à la formation en littératie financière et numérique, à l'accès aux outils et à la formation en gestion d'entreprise et à d'autres formes de soutien des compétences techniques.

En 2024, nous avons continué à soutenir l'inclusion financière dans nos collectivités :

- **EVERFI :** Manuvie est le promoteur fondateur mondial de ce programme de formation sur l'investissement durable. Ce programme numérique fournit des renseignements sur l'univers de l'investissement durable, offre des raisons convaincantes d'investir de manière durable et présente diverses stratégies qui harmonisent les placements avec les valeurs du développement durable.
- **Peso Smart :** Depuis 2020, Manuvie entretient un partenariat avec la Corazon Sanchez Atayde Memorial Foundation (CSAMF) aux Philippines pour offrir Peso Smart x RecoverEADS, un programme d'éducation financière destiné aux enfants qui leur inculque des notions de base sur l'épargne, la création d'un budget et les placements. En 2024, ce programme a été mis en œuvre dans neuf écoles publiques du pays (quatre dans le Grand Manille, une chacune au nord et au sud-est de Luçon, deux à Visayas et une à Mindanao). Cette année-là seulement, 451 élèves de 5^e et 6^e années ont bénéficié du programme avec l'aide de 27 enseignants bénévoles.

– Recueils Peso Smart : Les recueils Peso Smart sont des livres éducatifs qui utilisent des images pour expliquer aux enfants les bonnes habitudes à prendre avec l'argent. Ils racontent des histoires pleines d'enseignements sur la vie quotidienne et familiale, exposant les jeunes lecteurs philippins à des leçons pratiques sur l'argent, l'épargne, le budget et d'autres concepts afin de leur donner une éducation financière.

- **Boston Medical Center :** Nous avons continué à soutenir le programme StreetCred du Boston Medical Center. Fondé en 2016, ce programme a pour mission de favoriser la mobilité économique et l'équité en matière de santé pour les familles et les enfants en facilitant l'accès aux soins de santé et en inspirant la confiance en ceux-ci. StreetCred propose des services gratuits de production des déclarations de revenus en clinique pour permettre aux familles de profiter des crédits d'impôt pour enfants et pour revenus gagnés ainsi que des ateliers de coaching financier tenant compte des traumatismes. Il offre aussi un ensemble de services économiques grâce auxquels les familles peuvent obtenir les ressources nécessaires à la sécurité économique et alimentaire de base. En 2024, StreetCred a élargi ses services : en plus des familles de nouveau-nés du département de pédiatrie, l'organisme sert également les patients prénataux des départements de médecine familiale et d'obstétrique. La même année, 800 familles ont participé à un ensemble de services économiques, et StreetCred a rempli plus de 150 déclarations de revenus et permis à des familles de recevoir plus de 400 000 \$ US en remboursement d'impôts. À ce jour, StreetCred et ses organisations membres ont permis à 7 700 familles de se faire rembourser 16,8 millions de dollars américains.

En outre, en 2024, le Boston Medical Center a créé et mis à l'essai un programme d'éducation et de soutien par les pairs en matière d'inclusion financière. Celui-ci était adapté aux besoins des familles et tenait compte des traumatismes. Un responsable biculturel et bilingue (créole haïtien) de l'engagement familial, un travailleur social et un coach financier ont animé huit séances hebdomadaires et encouragé le soutien par les pairs par l'entremise d'un groupe WhatsApp privé. À l'issue de la formation, les participants ont déclaré se sentir plus à l'aise pour gérer leurs finances personnelles. La personne responsable de la mobilisation familiale a donné une formation à l'accompagnement financier à l'intention de dix agents de santé communautaires. Après la formation, 100 % des participants estimaient détenir les connaissances nécessaires en accompagnement financier, et 67 % se sentaient capables de fournir un tel service.

- **AI for Good :** Le AI4Good Lab est un programme de formation d'été qui offre une formation pratique et du mentorat dans le domaine de l'apprentissage automatique à des femmes et à des personnes issues de la diversité des genres. Sa mission est d'ouvrir des portes aux gens qui ont été historiquement sous-représentés dans le domaine de l'intelligence artificielle. Au cours de l'année écoulée, 90 participants issus de quatre cohortes ont participé à ce programme, et 84 % d'entre eux ont indiqué qu'ils souhaitaient obtenir un diplôme d'études supérieures en apprentissage machine et en intelligence artificielle à l'issue de la formation.

- **Anishnabeg Outreach (AO) :** AO est un centre de guérison autochtone qui fournit une multitude de services aux Premières Nations, aux Inuits et aux Métis du Canada ainsi qu'un centre de bonnes pratiques pour le développement économique, la formation et l'emploi dans les réserves. Manuvie a formé un partenariat avec AO afin d'établir un programme de formation en agriculture autochtone pour aider les personnes autochtones à acquérir les connaissances, compétences et ressources nécessaires pour réussir en tant qu'agriculteurs, ce qui contribue à leur souveraineté alimentaire, à la réclamation des terres et à la sécurité alimentaire locale. En 2024, AO comptait au moins 2 000 bénévoles qui avaient consacré plus de 8 000 heures à la réalisation des objectifs du programme, à savoir faire progresser la réconciliation grâce à une réelle participation. Ces bénévoles ont aidé à préparer le terrain pour les initiatives de formation agricole plus importantes à venir, tout en sensibilisant les gens à la souveraineté alimentaire pour les Autochtones et à l'importance des pratiques agricoles durables.

Nombre d'apprenants dans le programme sur les capacités financières depuis 2023

1,37 million, alors que notre objectif était d'un million d'apprenants en 2025.

Nombre total de contrats abordables souscrits en 2024

755 645

Nombre total de contrats en vigueur (de tous les contrats abordables souscrits en Asie qui sont en vigueur au 31 décembre 2024)

Plus de 1,7 million



Diversité, équité et inclusion

Notre stratégie en bref

- Notre culture axée sur l'inclusivité vise à inciter les membres du personnel à être eux-mêmes au travail, ce qui leur permet d'offrir un service de qualité supérieure à nos clients, à nos partenaires commerciaux et à nos collectivités. Notre objectif est d'avoir une culture et une marque inclusives qui font appel à des talents diversifiés qui génèrent un rendement élevé.
- Notre stratégie mondiale est pilotée par notre chef mondial de la diversité, de l'équité et de l'inclusion, l'équipe Diversité, équité et inclusion, Monde et notre Comité mondial sur la diversité, l'équité et l'inclusion, qui orientent, soutiennent et facilitent collectivement sa mise en œuvre.
- Présidé par notre chef de la direction et notre chef des ressources humaines, le Comité mondial sur la diversité, l'équité et l'inclusion est composé de hauts dirigeants qui exercent un impact commercial grâce à notre stratégie et jouent un rôle clé dans la représentation des unités administratives de l'ensemble de l'organisation au moyen d'initiatives précises applicables à leurs fonctions respectives. Les membres du Comité se réunissent chaque trimestre et représentent leurs divisions et services respectifs.

➔ **Pour en savoir plus : [Diversité, équité et inclusion](#)**

Nous suivons notre mission qui consiste à faciliter les décisions et à aider les gens à mieux vivre. Pour assurer notre réussite, nous devons veiller à ce que tous nos employés, clients et intervenants soient respectés, à ce qu'ils adhèrent à notre mission avec solidarité, et à ce qu'ils soient traités avec équité et dignité, jusqu'à ce que tous se sentent à leur place.

Amélioration de notre approche

- Mettre l'accent sur la création d'une culture d'entreprise accueillante et équitable qui met à profit la diversité, en veillant à ce que les effectifs au grand complet se sentent valorisés et inclus.
- Créer un environnement plus inclusif où les personnes sont reconnues pour leurs talents et leurs points de vue uniques.
- En mettant l'accent sur la participation, le perfectionnement et le maintien en poste, nous aspirons à ce que chaque personne qui rejoint notre organisation s'épanouisse et se développe en son sein.

Nous savons que la clé pour avoir une influence positive est de mettre à profit l'inclusion et d'en tirer parti pour créer une organisation plus forte et plus résistante. Nous sommes fiers de nous démarquer de nos concurrents en plaçant l'inclusion au cœur de nos efforts qui reposent sur quatre piliers stratégiques : notre personnel, notre milieu de travail, notre collectivité et nos activités.

Personnel

Nous aspirons à ce que la diversité soit présente à tous les niveaux de l'organisation et qu'elle soit le reflet des collectivités que nous servons. Nous nous engageons à bâtir une culture d'entreprise où tout le monde s'épanouit et où chaque personne est profondément consciente du rôle qu'elle joue pour appuyer les efforts d'inclusion dans l'ensemble de nos bureaux mondiaux.

À cette fin, nous continuons à développer une connaissance approfondie des caractéristiques démographiques de notre personnel et à intégrer des pratiques inclusives dans nos programmes et processus de ressources humaines, y compris le recrutement et la gestion des talents.

Notre stratégie mondiale se concrétise en tenant compte des particularités régionales et locales afin de déployer des programmes et des initiatives qui soutiennent notre personnel à l'échelle mondiale.

Nous faisons évoluer notre approche de l'inclusion de manière intentionnelle dans le cadre d'une stratégie pluriannuelle. Ayant fait de grands progrès à certains égards, nous continuons à adapter et à faire évoluer nos efforts. Plusieurs facteurs ont contribué à la poursuite de nos progrès :

- Engagement des dirigeants : Nos dirigeants ont fait preuve d'un soutien sans faille en faveur de nos initiatives d'inclusion, donnant ainsi le ton pour l'ensemble de la Société.
- Compréhension de la main-d'œuvre générationnelle : Nous tâchons de mieux comprendre la main-d'œuvre multigénérationnelle et tirons parti des forces et des attributs que chaque génération apporte.
- Intégration de l'inclusion dans le recrutement : Les efforts déployés pour attirer les talents comprennent l'intégration de messages inclusifs dans les communications et l'examen de nouveaux outils de recrutement.
- Flexibilité et équilibre : Conscients de l'importance du maintien d'un équilibre entre vie professionnelle et vie privée, nous offrons des modalités de travail flexible dans certains bureaux pour répondre aux besoins variés de nos effectifs.

Milieu de travail

Nos employés s'épanouissent parce qu'ils sont à leur place et qu'ils peuvent être eux-mêmes au travail. Nous aspirons à créer un milieu de travail sûr et inclusif, où chacun se sent respecté, valorisé et écouté. Nous interdisons toute discrimination et encourageons activement un dialogue ouvert sur la diversité, l'équité et l'inclusion.

En 2024, nous avons amélioré notre lieu de travail grâce aux initiatives suivantes :

- Lors de la cinquième édition annuelle de l'Après-midi mondial de réflexion et d'apprentissage, plus de 3 000 employés ont participé à la programmation en personne et en ligne. Les Vendredis de ravitaillement, consacrés à la création d'une sécurité psychologique, ont mobilisé près de 40 % des effectifs mondiaux.
- Les membres de notre personnel ont participé à plusieurs moments et événements clés qui ont contribué à les sensibiliser à la diversité des collectivités dans lesquelles nous travaillons et vivons, et à célébrer cette diversité. Ces occasions comprenaient le Nouvel An lunaire, le Mois de la fierté, le Jour de l'émancipation, le Mois de l'histoire autochtone, la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation, le jour du Souvenir et des moments d'affinité sur les marchés d'Amérique du Nord et d'Asie.
- Lors de séances de discussion avec les membres du personnel, des dirigeants du Secteur Gestion de patrimoine et d'actifs, Monde ont obtenu des informations permettant de renforcer la mobilisation.
- Nous avons participé au premier programme de conception universelle de la Commission pour l'égalité des chances de Hong Kong et avons obtenu la norme Gold Standard pour la Manulife Tower Hong Kong, un immeuble conçu pour créer un lieu de travail accessible pour notre personnel.
- Dans le cadre de notre projet de rénovation à Halifax, nous avons installé des toilettes non genrées et collaboré avec nos groupes-ressources d'employés Ability et PROUD pour veiller à tenir compte de leurs commentaires lors de la conception d'un espace accessible et inclusif.
- Nos groupes-ressources d'employés sont des réseaux formés de volontaires et dirigés par les employés. Ils jouent un rôle important parce qu'ils diffusent de précieuses informations et créent des liens au sein de notre organisation mondiale. Manuvie compte 15 groupes-ressources d'employés à l'échelle mondiale, ce qui témoigne bien de son engagement envers l'inclusion.

Réconciliation avec les peuples autochtones au Canada

Profondément engagée dans la réconciliation avec les peuples autochtones du Canada, Manuvie célèbre de façon active leur riche histoire et leurs traditions. Le programme « espace héritage », établi en collaboration avec le Gord Downey & Chanie Wenjack Fund, prend vie dans notre siège canadien de Waterloo, en Ontario, et dans notre siège mondial de Toronto, ainsi qu'à notre tout nouveau bureau d'Halifax. Ces espaces, qui témoignent de notre attachement au patrimoine autochtone, forment un lieu sûr pour apprendre, réfléchir et agir.

À l'occasion du Mois national de l'histoire autochtone, de la Journée nationale des peuples autochtones et de la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation, nous accordons un jour de congé à tous nos collègues qui travaillent au Canada.

À l'échelle interne, nous sensibilisons les gens, les incitons à s'instruire et créons des moments d'inclusivité dans notre culture d'entreprise. À travers nos moments d'apprentissage, nous prenons une part active à des conversations cruciales et renforçons notre engagement collectif à créer un environnement inclusif et respectueux pour tous. Le groupe-ressource Peuples autochtones et leurs alliés est ouvert à tous et vise à promouvoir les liens.

Pour favoriser la sensibilité culturelle, nous avons intégré à notre Système de gestion de l'apprentissage des modules complets d'apprentissage et de formation à la sensibilité culturelle autochtone. En outre, nous reconnaissons les terres que nous occupons par le biais de déclarations de reconnaissance adaptées aux circonstances lors de nos réunions et événements.

Nous travaillons à l'élaboration conjointe d'un plan d'action de réconciliation à long terme, en collaboration avec notre communauté autochtone, afin d'établir des relations significatives et efficaces avec les populations et les entreprises autochtones en mettant l'accent sur l'incidence sociale, économique et communautaire.

Notre engagement se reflète également dans des investissements communautaires qui ont un effet positif sur les communautés et les ressources indigènes. En outre, grâce à notre partenariat avec Indspire, nous avons créé la bourse Manuvie pour étudiants autochtones afin de les aider à faire des études postsecondaires dans les domaines des affaires, de la finance et de la technologie.

Notre engagement comprend aussi la réconciliation économique. Nous examinons constamment nos produits et services afin de déterminer s'ils favorisent la prospérité des populations autochtones et de proposer des solutions qui répondent aux besoins des communautés autochtones que nous servons dans le monde entier.

Collectivité

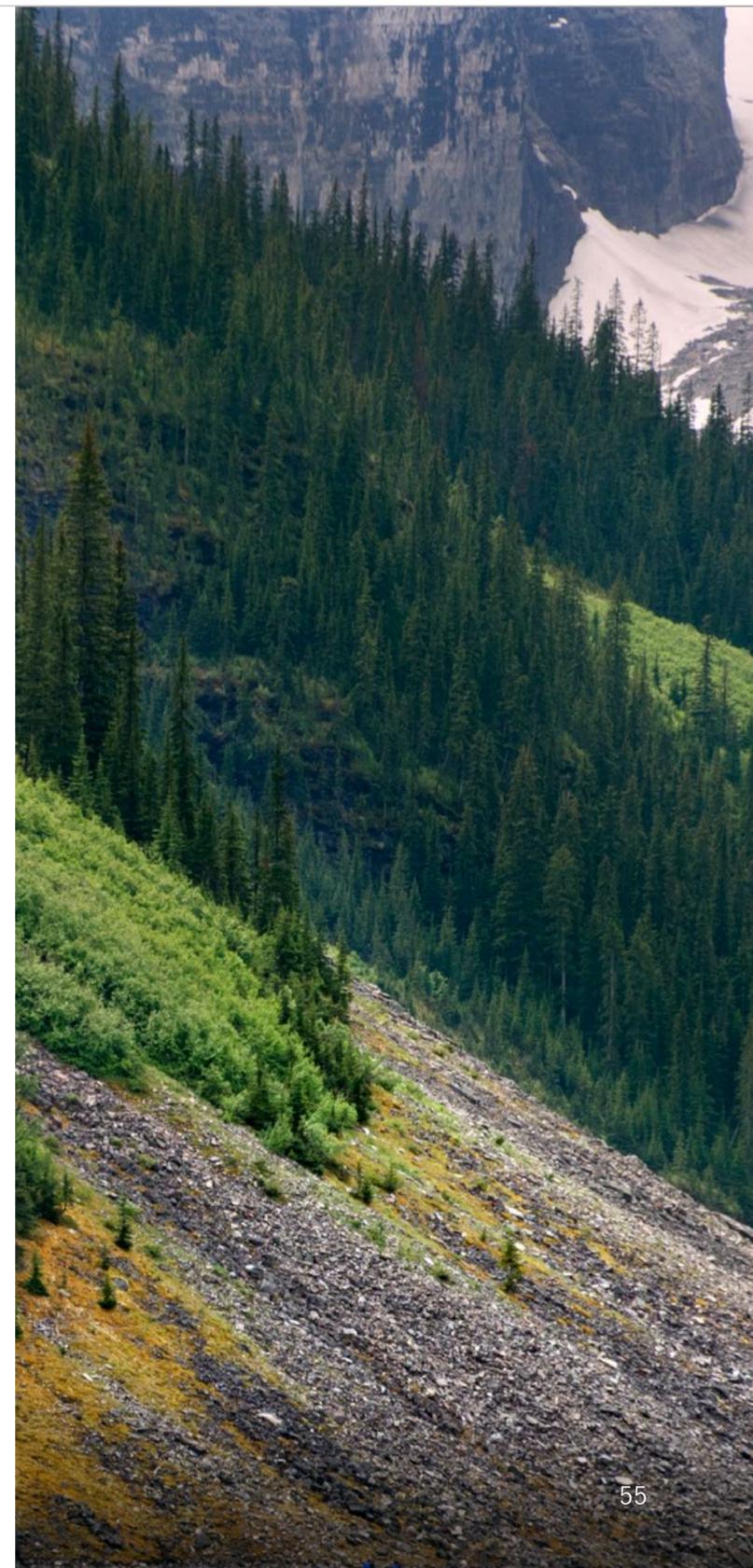
En 2024, nous avons axé nos investissements communautaires sur l'inclusion. Nous disposons d'un cadre de référence pour orienter nos investissements vers des organisations qui soutiennent les groupes marginalisés.

Nous mettons en œuvre le pilier « collectivité » de la stratégie en investissant dans des organisations qui sont en accord avec ce qui suit :

- Une mission, une vision et un objectif qui soutiennent les différentes dimensions de la diversité.
- L'accès à l'éducation, aux outils et à d'autres ressources permettant de combler les lacunes systémiques.
- Un objectif d'autonomiser les collectivités marginalisées en leur garantissant l'accès à des produits et des solutions en matière de santé et de patrimoine.
- Le soutien aux engagements de la Société en matière d'inclusion en vue de produire des résultats durables.
- Le renforcement et l'amplification des jeunes voix autochtones.

Manuvie continue d'établir et d'entretenir des relations avec plus de 50 partenaires communautaires et experts stratégiques en Amérique du Nord et en Asie, dont les suivants : Catalyst, Gord Downie & Chanie Wenjack Fund, Pink Dot Hong Kong, The Women's Foundation Hong Kong, Sensational Foundation Hong Kong, Singapore Enable, National Urban League, Seramount et Tanenbaum.

En 2024, Manuvie a signé un engagement mondial avec Valuable 500 afin de susciter le changement auprès de plus de 500 organisations dans le monde relativement au soutien des personnes handicapées par la sensibilisation, la représentation, l'accessibilité, le soutien communautaire et les activités inclusives.





Entreprise

Nous créons de l'inclusion et avons une influence commerciale plus forte lorsque nous intégrons une optique d'équité et d'inclusion dans l'élaboration et la fourniture de produits et de services à nos clients et collectivités.

En 2024, nous avons participé aux activités commerciales suivantes :

- Obtention du prix d'excellence en gestion d'entreprise de Hong Kong pour l'innovation en DEI grâce à notre campagne sur le VIH+ dans l'assurance vie et l'inclusion dans le monde des affaires.
- Organisation d'ateliers sur la conception centrée sur l'humain visant à créer des produits et services inclusifs dans divers pays où Manuvie est présente. À Hong Kong, lancement d'un groupe de travail régional sur l'entreprise inclusive, composé de représentants des principales fonctions commerciales. Ce groupe est chargé d'examiner et d'élaborer des initiatives d'inclusion à court, moyen et long terme en vue de leur déploiement à l'échelle de l'Asie.
- Activités aux États-Unis : Partenariat avec Black Enterprise et nos unités d'assurance comportementale et de gestion de patrimoine aux États-Unis pour faire progresser la réflexion sur la manière dont nous pouvons contribuer à combler le fossé racial de richesse aux États-Unis, dans le but de mettre en place un cadre pouvant être étendu à l'ensemble de l'Amérique du Nord.
- Stratégie en matière de santé et de patrimoine axée sur le client : Introduction de stratégies holistiques de bien-être et d'inclusion financière pour élargir notre clientèle. Cette stratégie intégrée s'attaque aux disparités touchant la santé et la situation financière des gens, en faisant appel à des partenaires externes pour faire cadrer les principes de diversité, d'équité et d'inclusion avec les besoins des clients et soutenir les collectivités mal servies.
- Diversité des fournisseurs : Nous avons coparrainé le Small Business Matters Summit de la National Urban League, auquel ont participé plus de 454 propriétaires d'entreprises et entrepreneurs, ce qui nous a permis de faire connaître notre programme de diversité des fournisseurs.

Veillez consulter la section **Inclusion financière** où il est fait mention d'autres activités commerciales. Nous sommes fiers des réalisations de nos secteurs d'activité, de notre personnel et de notre Société dans l'ensemble, et de la reconnaissance qu'ils reçoivent. Pour en savoir plus sur nos récentes réalisations et distinctions, veuillez consulter la page **Nos réalisations**.

Équité salariale

Nous nous engageons à respecter l'équité salariale et à offrir à tout le personnel des possibilités de rémunération justes et équitables. Notre engagement commence par notre processus impartial d'évaluation des emplois et notre architecture mondiale des emplois, qui sont les piliers de nos structures et programmes de rémunération. Ceux-ci sont essentiels pour garantir que le travail dans l'ensemble de l'organisation soit évalué à sa juste valeur à l'aide d'une méthodologie appliquée de manière cohérente. Nous avons créé un environnement où la rémunération de chaque personne est liée à sa contribution à l'entreprise et à son rendement, ce qui comprend les réalisations et les moyens pour y parvenir.



Nous prenons des mesures en continu pour cerner et atténuer le risque de préjugés inconscients dans nos pratiques salariales et pour garantir la **rémunération équitable** de notre personnel.

En voici quelques exemples :

- Une formation solide des gestionnaires sur les préjugés inconscients et sur nos processus de rémunération annuels
- Des lignes directrices impartiales et fondées sur le rendement pour établir les salaires et les primes d'incitation

- Un calibrage détaillé des recommandations annuelles en matière de rémunération afin de garantir une répartition équitable des attributions
- Un examen et une approbation à plusieurs niveaux des résultats de notre cycle de rémunération annuel

Nous travaillons avec des experts indépendants pour revoir régulièrement nos programmes de rémunération et observer toutes les dispositions des lois et des règlements applicables à l'équité salariale. En collaboration avec ces partenaires, nous examinons constamment les facteurs externes afin de suivre l'évolution de l'équité salariale et de la législation connexe.

Nous effectuons une analyse comparative trimestrielle détaillée pour suivre et mesurer notre succès en matière d'équité salariale. À l'aide de cette analyse, nous cherchons à maintenir la rémunération moyenne des femmes et des membres de populations raciales et ethniques à égalité avec celle des hommes et des membres de populations non raciales et non ethniques, tout en tenant compte des différences attribuables au niveau de l'emploi, aux familles d'emplois, à l'ancienneté, aux compétences spécialisées et au rendement individuel.

Équité salariale	2024	2023	2022
Salaire des femmes en pourcentage de celui des hommes	99 %	99 %	99 %
Vice-présidentes et cadres supérieures	92 %	93 %	96 %
Vice-présidentes adjointes	99 %	99 %	99 %
Gestionnaires et spécialistes	99 %	99 %	99 %
Employées sans subordonnées	100 %	100 %	100 %
Rémunération du personnel issu de la diversité raciale et ethnique	101 %	101 %	100 %
Vice-présidents et cadres supérieurs	101 %	100 %	98 %
Vice-présidents adjoints	102 %	101 %	101 %
Gestionnaires et spécialistes	101 %	101 %	101 %
Employés sans subordonnés	100 %	100 %	100 %

Approvisionnement responsable

Notre stratégie en bref

- Manuvie intègre des pratiques environnementales et sociales dans ses processus d'approvisionnement et de sélection des fournisseurs. Elle veille à ce que ses fournisseurs adhèrent à ses valeurs et respectent les normes éthiques en se conformant à la norme mondiale de gestion des achats et des tiers et à un Code de déontologie des fournisseurs révisé.
- Notre Code de déontologie des fournisseurs établit des lignes directrices claires à leur intention. Il comporte des clauses clés qui renforcent notre engagement à favoriser un réseau de chaîne d'approvisionnement qui donne la priorité à la protection de l'environnement, ainsi qu'au mieux-être et au traitement équitable de leurs employés.

➔ Pour en savoir plus : [Approvisionnement responsable](#)

Gestion des risques

Manuvie s'est engagée à adopter une approche ferme en approvisionnement responsable en intégrant des pratiques environnementales et sociales à ses décisions d'achat afin d'aider l'organisation à mieux acheter. Manuvie s'associe à des fournisseurs qui entretiennent des valeurs similaires aux siennes, notamment les fournisseurs qui s'engagent à maintenir une gestion pérenne de la durabilité environnementale et sociale dans l'ensemble de la chaîne de valeur.

La norme mondiale de gestion des achats et des tiers de Manuvie fournit des conseils sur la façon d'obtenir le meilleur rapport qualité-prix pour tous les achats effectués auprès de tiers et de veiller à ce que toutes les opérations avec des tiers soient conformes au Code de déontologie et d'éthique de Manuvie. Cette norme permet aux services d'approvisionnement de maximiser la fourniture de produits et de services et de réduire au minimum les risques tout en respectant les normes éthiques élevées que nous appliquons dans nos relations avec les fournisseurs.

En mai 2024, nous avons révisé notre Code de déontologie des fournisseurs pour y inclure des exigences supplémentaires en matière de droits de la personne, notamment une référence aux conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail sur la lutte contre l'esclavage et la traite des êtres humains, la discrimination, le harcèlement et la violence, les heures de travail et les salaires, la liberté d'association et la protection de l'environnement. La version révisée du Code de déontologie des fournisseurs a été distribuée à la totalité du réseau mondial de fournisseurs actifs de Manuvie.

En 2024, nous avons procédé à une évaluation complète de la durabilité de nos 50 principaux fournisseurs mondiaux, qui représentent 80 % des dépenses de Manuvie dans 25 catégories d'approvisionnement. Le principal objectif était d'évaluer la conformité à notre Code de déontologie des fournisseurs, qui inclut des pratiques de développement durable. Cela a consisté en une enquête détaillée qui a nécessité des preuves documentées dans quatre domaines clés : politiques et conformité réglementaire,

normes éthiques sur le lieu de travail, pratiques environnementales et gestion de la chaîne d'approvisionnement. En outre, nous avons fait appel à un fournisseur de données indépendant pour examiner les événements liés aux risques ESG de chaque fournisseur au cours des cinq dernières années. Ces événements ont été évalués afin de déterminer leur importance, leur gravité et leur proximité. Nous avons également analysé la gestion des émissions des fournisseurs et les indicateurs de tendance connexes, y compris les émissions totales des portées 1 et 2, l'intensité des GES, l'utilisation des énergies renouvelables et les cotes du Carbon Disclosure Project.

Nous avons fait appel à des fournisseurs pour déterminer les possibilités d'amélioration et avons lancé un plan d'actions correctives pour combler les lacunes. Dans le cadre de notre programme d'approvisionnement durable, nous évaluerons en permanence les pratiques de développement durable des fournisseurs, nous mettrons au point des indicateurs pour trouver les pratiques exemplaires et en faire la promotion, et nous réduirons les risques dans l'ensemble de notre chaîne d'approvisionnement.

Critères de durabilité dans les appels d'offres

La version révisée de notre Code de déontologie des fournisseurs établit des lignes directrices claires à leur intention. Il comporte des clauses clés qui renforcent notre engagement à favoriser un réseau de chaîne d'approvisionnement qui donne la priorité à la protection de l'environnement, ainsi qu'au mieux-être et au traitement équitable de leurs employés. Manuvie cherche à s'associer à des fournisseurs qui gèrent et atténuent activement les risques ESG dans le cadre de leurs activités et de leur chaîne de valeur, démontrant ainsi leur engagement envers des pratiques commerciales responsables et durables. C'est pourquoi, afin de garantir un approvisionnement plus responsable et une meilleure visibilité de la chaîne d'approvisionnement, nous avons introduit de nouvelles pratiques d'approvisionnement pour évaluer les nouveaux fournisseurs qui souhaitent faire affaire avec nous.



Notre modèle d'appel d'offres a été révisé pour inclure de nouvelles questions sur cinq thèmes associés aux facteurs ESG : les émissions, l'utilisation des ressources, les certifications et les normes atteintes, les droits de la personne et la gestion de la chaîne d'approvisionnement. Pour les fournisseurs d'IA, quatre thèmes additionnels sont appliqués : utilisation de l'énergie, approvisionnement responsable, mesures et objectifs, et gestion des déchets.

Tous les fournisseurs qui répondent à un appel d'offres sont tenus de répondre à ces questions dans le cadre de leur proposition. Ils doivent aussi adhérer au Code de déontologie des fournisseurs de Manuvie et veiller au respect de ce code, qui comprend des politiques sur de nombreux thèmes associés aux facteurs ESG tels que les droits de la personne et le travail des enfants. Notre Code de déontologie des fournisseurs a également été intégré à nos modèles de contrats.

Critères de durabilité quant aux articles portant la marque Manuvie

Lors de la sélection de notre nouveau fournisseur d'articles promotionnels pour l'Amérique du Nord, nous avons donné la priorité aux effets, parmi lesquels la durabilité et la diversité sont d'importance critique. Le partenaire que nous avons choisi, une entreprise certifiée B Corp et appartenant à des femmes (certification WBENC), s'engage à promouvoir le développement durable, l'approvisionnement éthique et la responsabilité sociale.

Lors de l'élaboration de notre collection d'articles promotionnels, nous nous sommes efforcés de réduire les produits à usage unique, en privilégiant les options biodégradables et les produits de grande qualité ayant une bonne durée de vie. La collection comprend des produits conçus pour réduire les déchets grâce à un emballage sobre et à l'utilisation de matériaux recyclés et en polyester recyclé. Beaucoup de ces articles proviennent de fournisseurs qui font partie du réseau « 1% for the Planet ».

Notre nouveau site offre aux utilisateurs une vue transparente des produits qu'ils achètent, avec des icônes qui indiquent les sources d'approvisionnement, les matériaux et les processus de fabrication durables, ainsi que les articles provenant d'entreprises qui appartiennent à des membres de groupes minoritaires ou qui contribuent à des causes sociales.

Diversité des fournisseurs

Manuvie a réussi à atteindre son objectif de 4 % des dépenses potentielles auprès de fournisseurs issus de la diversité et continuera de faire affaire avec eux à l'avenir. Dans le cadre de ses efforts visant à refléter la diversité des collectivités où elle exerce ses activités, Manuvie continue à soutenir les entreprises détenues par des femmes, des membres des communautés diversifiées sur le plan ethnique et racial, des membres de la communauté LGBTQ+, d'anciens combattants, des personnes handicapées et des Autochtones. Nous croyons que la diversité chez les fournisseurs enrichit la chaîne d'approvisionnement de Manuvie, ce qui favorise l'innovation, offre de nouvelles perspectives, accroît la compétitivité et améliore sa capacité d'adaptation.



L'équipe Approvisionnement a pour pratique exemplaire d'organiser constamment des **séances d'information** afin de promouvoir le recours à des fournisseurs issus de la diversité et de sensibiliser les parties prenantes de notre entreprise.

Tous les fournisseurs avec lesquels nous travaillons sont censés refléter les normes et attentes décrites dans notre Code de déontologie des fournisseurs. En intégrant la notion de responsabilité à ses relations d'approvisionnement, Manuvie cherche à s'assurer que ses fournisseurs créent des milieux de travail où les employés sont traités avec respect

et sans discrimination, et qu'ils agissent conformément à la loi. Grâce à son engagement à l'égard d'une gestion inclusive de la chaîne d'approvisionnement, Manuvie contribue à la création d'emplois et à l'autonomisation économique des collectivités qui depuis toujours font face à des obstacles systémiques.

Nous mettons en valeur les groupes sous-représentés par notre présence, notre participation active, notre soutien et nos partenariats solides avec nos conseils sur la diversité des fournisseurs et en leur apportant un soutien financier :

- Commanditaire unique de la journée de la diversité des fournisseurs à Winnipeg, au Manitoba, en partenariat avec le **Women Business Enterprises Canada Council**. Cet événement comprenait des tables rondes de réseautage avec des fournisseurs féminins, des séances d'apprentissage pour améliorer les pratiques de diversité des fournisseurs et des approches basées sur les données pour améliorer la gestion inclusive de la chaîne d'approvisionnement.
- Commanditaire principal du congrès 2024 de **Women's Business Enterprises Canada** et commanditaire de la conférencière principale, Cassie Campbell-Pascal.
- Commanditaire de niveau platine pour le gala 2024 Black & White de la **Chambre de commerce 2ELGBTQI+ du Canada**.
- Commanditaire de trophée pour le gala de remise des prix 2024 du **Canadian Aboriginal and Minority Supplier Council**.
- Commanditaire partenaire de la conférence DEFY 2024 avec **Supplier Diversity Alliance Canada**
- Commanditaire du patrimoine du congrès 2024 du **National Minority Supplier Development Council**.
- En 2024, soutien à l'initiative de don en retour du **Women Business Enterprises Canada Council**, Kits for Cause, qui distribue des articles essentiels pour l'hiver à la population itinérante de Toronto.
- En partenariat avec le **Canadian Aboriginal and Minority Supplier Council**, parrainage de la certification des fournisseurs autochtones et de la formation au guide du fournisseur.



Réalisations et participation dans le secteur

- **Première place** : nomination en 2024 dans la catégorie « Société de l'année » par la Chambre de commerce 2ELGBTQI+ du Canada
- **Première place** : nomination en 2024 dans la catégorie « Programme de diversité des fournisseurs s'étant le plus améliorés » par le Women Business Enterprises Canada Council
- **Première place** : nomination en 2024 dans la catégorie « Principale société en matière de diversité des fournisseurs » par le Women Business Enterprises Canada Council
- **Finaliste** : nomination en 2024 dans la catégorie « Chef de file des programmes de diversité des fournisseurs » par le Women Business Enterprises Canada Council
- **Finaliste** : nomination en 2024 dans la catégorie « Champion de WBE Canada » par le Women Business Enterprises Canada Council
- **Finaliste** : nomination en 2024 dans la catégorie « Prix de distinction de WBE Canada » par le Women Business Enterprises Canada Council

Gestion des talents



Attraction et fidélisation des talents

Notre stratégie en bref

- Nos collègues sont au cœur de notre entreprise, et nous nous efforçons d'attirer, de conserver et de développer un réseau diversifié de talents.

➔ **Pour en savoir plus : [Gestion des talents](#)**

Recrutement de talents

Attirer un bassin diversifié de talents

En 2024, notre équipe Recrutement de talents, Monde a établi une proposition de valeur de l'employeur à l'échelle internationale qui servira de cadre stratégique pour attirer les talents dans l'ensemble de nos opérations dans différents pays. Cette proposition de valeur sert de fondement au contenu de la documentation et aux outils utilisés pour recruter des talents à l'extérieur comme à l'intérieur de l'entreprise, y compris les articles promotionnels et les enseignes utilisés lors des événements de recrutement, les ressources partageables dans les réseaux sociaux, les messages clés, les vidéos et les publicités.

Cette année, nous avons continué à nous concentrer sur notre engagement à favoriser l'inclusion dans l'ensemble de notre organisation. Dans le cadre de ces efforts, notre équipe Recrutement de talents, Monde a parrainé une série d'événements mondiaux visant à établir des liens avec des bassins de talents diversifiés.

Nouveau site mondial des carrières : En octobre, avec le lancement de [careers.manulife.com](#), nous avons regroupé nos différents sites consacrés aux carrières dans un guichet unique mondial à l'intention des candidats. Cette nouvelle plateforme est consultable dans les neuf langues de nos activités mondiales. Conçu pour améliorer l'expérience des candidats, le site facilite la recherche de carrières par un accès facile à des informations essentielles et à des recommandations d'emploi personnalisées.

Équipe centrée sur les données

En 2024, nous avons continué à nous fier essentiellement aux données pour éclairer nos stratégies en matière de talents. Nous sommes également restés attentifs au suivi de l'expérience de nos candidats et de nos responsables du recrutement tout au long du processus de recrutement par l'entremise de sondages NPS, tout en surveillant nos taux de rotation en première année afin de suivre la qualité de nos pratiques d'embauche et d'intégration.

Manuvie s'appuie sur l'analyse des ressources humaines pour élaborer des stratégies de planification des effectifs et d'acquisition de talents. Cette approche fondée sur les données nous permet de prendre des décisions éclairées en matière de recrutement des talents. L'analyse du personnel fait partie intégrante de l'élaboration de notre stratégie en matière de talents, en veillant à ce qu'elle soit conforme aux objectifs de l'entreprise et à ce qu'elle favorise une main-d'œuvre diversifiée et performante.

Rapports actifs

En 2024, Manuvie a dépassé ses objectifs en matière de Net Promoter Score (NPS), tant pour les nouveaux employés que pour les gestionnaires-embaucheurs, ce qui témoigne de la qualité de ses processus de recrutement. Les scores NPS ont été utilisés dans ce contexte pour évaluer les niveaux de satisfaction des nouveaux employés et des gestionnaires de personnel à l'égard de l'expérience de recrutement.

Maintien en poste des talents, évaluation et relève

Grâce à nos programmes et pratiques d'évaluation des talents, de planification de la relève et de perfectionnement en leadership, nous cibons les futurs dirigeants de l'organisation, développons leurs compétences et leurs capacités, et veillons à constituer le bassin de talents qui formera la prochaine génération de cadres à Manuvie.

Notre processus annuel d'évaluation des talents nous aide à nous assurer d'utiliser efficacement les forces et les capacités de l'ensemble de l'entreprise pour faciliter la prise de décisions et améliorer la vie pour les clients et les collectivités que nous servons.

Il permet de bien connaître notre bassin mondial de leaders potentiels en utilisant des critères cohérents, en mettant l'accent sur la promotion de l'inclusion, la suppression des préjugés et la valorisation du rendement. Nous adoptons une approche de plan d'action ciblé, sous la responsabilité de la haute direction, qui comprend l'investissement dans le perfectionnement des gestionnaires, le soutien de la mobilité interne et l'offre d'expériences enrichissantes.

Notre processus d'évaluation des talents soutient également la planification de la relève dans la haute direction en permettant de repérer les futurs cadres et les possibilités de perfectionnement qui en découlent. Nous soutenons de manière proactive la formation de nos gestionnaires de demain et offrons une expérience attrayante à nos employés grâce à des possibilités de perfectionnement tout au long de leur parcours professionnel. Une étroite collaboration entre notre équipe Recrutement de hauts dirigeants et les partenaires d'affaires, Ressources humaines renforce notre conviction qu'il faut privilégier la promotion interne pour combler les postes de direction afin de former les gestionnaires de demain et de les garder.

Chaque année, nous menons une campagne en ce sens pour encourager les employés à mettre à jour leur profil professionnel Workday en y consignant leurs aspirations, leurs compétences et leur expérience. Ils sont également invités à mettre à jour leurs éléments de perfectionnement, en présentant leurs plans de croissance pour l'année par le biais d'expériences, de possibilités de visibilité et d'activités d'apprentissage. Les gestionnaires peuvent suivre la progression et l'achèvement de ces éléments de perfectionnement au moyen d'un tableau de bord dans Workday.

Les conversations sur le perfectionnement et l'établissement d'éléments de perfectionnement pour soutenir les aspirations professionnelles sont des points cruciaux pour la rétention des talents à Manuvie. Il existe diverses possibilités de cheminement pour les employés (voir la section **Formation et perfectionnement**). Afin de retenir les talents prometteurs identifiés grâce au processus d'évaluation des talents, Manuvie offre des possibilités de perfectionnement sur mesure, notamment des évaluations sur le cheminement, un encadrement individuel pour les cadres et les gestionnaires, ainsi que des programmes de perfectionnement des talents prometteurs.

Formation et perfectionnement

Notre stratégie en bref

- Nous nous engageons à créer un milieu de travail qui offre aux employés des occasions de croissance et de mobilisation sans précédent à chaque étape de leur carrière.
- Faire progresser l'apprentissage en rehaussant les aptitudes de nos employés est essentiel pour relever les défis externes et permettre aux équipes hautement performantes de se dépasser. Grâce à notre stratégie d'apprentissage, les personnes peuvent prendre en main l'évolution de leur carrière et travailler à atteindre leur plein potentiel. À ce titre, la stratégie comprend des programmes internes qui permettent aux employés d'acquérir des compétences, une interface numérique fondée sur l'intelligence artificielle pour des expériences d'apprentissage de premier ordre et un soutien aux plans de formation de nos employés, afin qu'ils puissent progresser dans leur carrière.

➔ **Pour en savoir plus : [Gestion des talents](#)**

Formation et perfectionnement

Manuvie offre des possibilités de formation et de perfectionnement à tout le personnel. Dans le contexte de l'évolution de notre secteur et de notre entreprise, il est essentiel que nos employés continuent de se perfectionner et de s'épanouir pour atteindre les objectifs stratégiques prioritaires de Manuvie. En plus de la formation pratique, du mentorat, de l'encadrement et des outils de formation en ligne qu'elle offre, Manuvie prend à sa charge les frais de formation continue, d'attestation et d'examen. La politique d'aide à la formation continue est conçue pour aider les salariés à assumer le coût d'une formation traditionnelle, de l'obtention d'un diplôme et du perfectionnement de compétences liées à l'emploi.

Programme de perfectionnement en leadership d'entreprise

Nous continuons à soutenir notre programme de perfectionnement en leadership d'entreprise. Ce programme a pour but d'accélérer la force et la croissance du leadership d'entreprise, de fournir aux participants une rétroaction fondée sur des données afin de favoriser la réflexion, la perspicacité et la connaissance de soi, et de favoriser le perfectionnement continu de l'équipe de la haute direction de Manuvie. À la fin de 2024, 70 % des membres de l'équipe de direction mondiale de Manuvie avaient terminé le programme.

Chaque membre de cette équipe reçoit un retour d'information solide et un soutien individualisé pour appliquer les conclusions de l'évaluation grâce à une stratégie individuelle de perfectionnement. Ces mesures sont classées par ordre de priorité avec le soutien des gestionnaires et des RH. De plus, les résultats de ce programme comprennent des tendances globales, des perspectives et une vision des capacités de l'entreprise pour ses postes de direction les plus stratégiques, ce qui permet d'orienter les futurs investissements stratégiques en gestion des talents à l'échelle mondiale.

Plateforme d'apprentissage Pursuit

Manuvie continue d'offrir un programme d'acquisition de compétences professionnelles sur Pursuit afin de permettre à tous les employés d'acquérir des aptitudes et un état d'esprit axés sur leur capacité à

interagir avec d'autres personnes dans un milieu diversifié. Grâce à des modules d'auto-apprentissage et à des cours virtuels dispensés par des spécialistes du secteur, les employés ont la possibilité d'apprendre de façon autonome et avec le soutien d'experts. Pursuit propose aux employés des parcours qui leur permettent de réaliser plusieurs activités d'apprentissage ciblant une même compétence. Voici quelques-uns des parcours axés sur des compétences précises proposés :

- Diversité, équité et inclusion : met l'accent sur la stratégie d'inclusion et l'alliance inclusive de Manuvie.
- Analyse avancée et IA : couvre les bases de l'apprentissage automatique et de l'analyse des données.
- Conception axée sur la personne : explique les 4 principes de base.
- Méthode agile : souligne les principes fondamentaux de la méthodologie agile.
- IA générative : apprentissage basé sur les personas.

Accessible à tous les employés, notre plateforme d'apprentissage Pursuit contient un volet consacré au développement durable qui inclut le contenu des séances d'apprentissage internes à ce sujet, ainsi que des liens vers les modules thématiques sur les facteurs ESG qui sont accessibles sur LinkedIn Learning. En 2024, lors d'un de nos après-midi d'apprentissage (les « Vendredis de ravitaillement »), nous avons parlé du développement durable. Le personnel était invité à consacrer l'après-midi aux modules d'apprentissage recommandés en développement durable ainsi qu'à des séances en direct.

Perfectionnement professionnel pour tous

Nous avons bonifié notre programme Portfolio de compétences professionnelles du service Apprentissage, Monde en y ajoutant deux nouveaux cours : « Gestion des conversations difficiles » et « L'art de la mise en récit en contexte de présentation ». Offerts dans l'ensemble de l'organisation, ces cours ont reçu d'excellents échos et ont permis de mieux préparer nos employés aux exigences de l'entreprise. Ils leur proposent d'acquérir les compétences requises pour mener des conversations difficiles et en tirer de bons résultats, tout en fournissant de précieux renseignements sur l'art d'illustrer le succès de l'entreprise grâce à la mise en récit. À ce jour, plus de 150 employés ont suivi ces formations.

Série Pursuit sur le leadership

Accélérer

Manuvie met l'accent sur la progression des cadres de première ligne au sein de l'organisation en proposant la formation Accélérer à tous les gestionnaires de personnel, laquelle couvre les aptitudes de base en leadership en misant surtout sur le perfectionnement et l'encadrement. Plus de 2 800 gestionnaires ont suivi cette formation en deux volets depuis sa création en 2021. Le premier volet porte sur le rôle du gestionnaire dans la composition d'équipes hautement performantes fondée sur des principes de conformité, d'intégration, d'engagement et de facilitation du rendement. Le deuxième volet aborde le cheminement et l'encadrement des autres.

Diriger avec impact

Manuvie s'est associée à Duke Corporate Education (Duke CE) pour la conception et la mise en œuvre d'un programme de perfectionnement en leadership intitulé « Diriger avec impact » destiné aux directeurs principaux et aux vice-présidents adjoints. Ce programme de six semaines, donné à une cohorte à la fois, associe des cours dispensés par des instructeurs virtuels et une expérience d'apprentissage en personne de trois jours. L'objectif est de donner aux gestionnaires les moyens de diriger avec confiance et efficacité des équipes diversifiées hautement performantes. Le programme est conçu pour cultiver des méthodes de gestion agile, promouvoir la collaboration et inspirer les gestionnaires à adopter des comportements transformationnels et inclusifs. Il a été mis à l'essai à la fin de 2022 avant son lancement officiel en mars 2023. Depuis, plus de 1 300 directeurs principaux et vice-présidents adjoints ont suivi le programme et l'ont réussi. Plus de 450 gestionnaires ont reçu le diplôme du programme en 2024, et de nouvelles cohortes sont prévues en 2025. Affichant un score NPS de 89, ce programme semble donner des résultats puisque le taux de rotation est plus faible chez les cadres qui en sont diplômés que chez ceux qui ne l'ont pas suivi. Pour les participants, l'indice de mobilisation de même que les mutations liées au perfectionnement ont également augmenté.

Dans le cadre de notre série Pursuit sur le leadership, les programmes Accélérer et Diriger avec impact sont conçus pour permettre un apprentissage soutenu et continu après l'achèvement du programme de base. En ce qui concerne Accélérer, il propose une série d'ateliers pour les anciens participants du programme qui sont organisés tout au long de l'année. Le contenu est axé sur un examen plus rigoureux de défis particuliers auxquels doivent faire face les gestionnaires, comme la tenue de conversations difficiles, la mise en place d'équipes performantes et l'amélioration du rendement en gestion. Pour Diriger avec impact, nous avons mis à l'essai, en partenariat avec Duke CE, une série de webinaires trimestriels pour les anciens participants, qui se poursuivra en 2025. Les participants conserveront leur accès à la plateforme d'apprentissage pendant un an après avoir terminé le programme.

Donner aux employés les moyens de travailler de nouvelles façons

ChatMFC

Le déploiement de notre outil d'IA interne et exclusif pour améliorer la productivité générale, ChatMFC, auprès de tous les collègues de l'organisation a commencé à modifier notre façon de gérer les tâches routinières, favorisant ainsi la mobilisation et le bien-être des employés. Le fait de disposer d'un outil pour effectuer des tâches fastidieuses, comme la rédaction de notes de réunion, de résumés de projets et de courriels, a allégé le fardeau des employés.



Cet outil d'IA a conduit à des **gains de productivité** dans les tâches quotidiennes de nos collègues, en favorisant leur mobilisation et en stimulant leur motivation et leur productivité générales.

Les retombées positives de ChatMFC vont même au-delà des gains d'efficacité. Grâce à ses fonctionnalités modernes, cette technologie a rehaussé la viabilité de l'environnement de travail au sein duquel

les employés se sentent soutenus par des outils qui leur permettent d'accomplir leurs tâches plus facilement et plus efficacement. Cela contribue à remonter le moral et à renforcer la mobilisation de notre personnel.

ChatMFC illustre la façon dont un déploiement technologique réfléchi et stratégique peut mener à de profondes améliorations de l'efficacité opérationnelle et de la mobilisation des employés. Il témoigne de notre propre engagement à tirer parti des plus récentes innovations pour parfaire l'expérience globale de notre personnel.

Apprentissage en IA générative

Le programme de formation relatif à l'IA générative est une initiative mondiale qui évolue chaque année pour répondre aux besoins croissants de l'entreprise, à l'évolution du taux d'adoption des plus récentes technologies et à la mise en place de nouveaux outils et de nouvelles ressources. Cette formation s'appuie sur notre programme d'analyse avancée et d'apprentissage de l'IA lancé en 2019 en braquant les projecteurs sur la génération de contenu, une capacité plus récente de l'IA présentée au grand public au début de 2023. En 2024, le programme visait à bâtir les compétences et la documentation en matière d'IA générative en se penchant sur quatre personas : notre équipe de la haute direction, les gestionnaires, les producteurs et les consommateurs. Les producteurs sont ceux qui développent les outils et les ressources en IA générique et les consommateurs sont les collègues qui les utilisent.

Pour répondre aux besoins de chacun de ces groupes, des parcours d'apprentissage en ligne sur mesure ont été conçus et lancés lors d'un « Vendredi de ravitaillement » en juillet. De plus, chaque groupe a participé activement dans le cadre de communications d'entreprise et de séances de discussion ouvertes. Une présentation de ChatMFC et de notre carrefour d'IA générative, qui contient toute l'information pertinente de Manuvie concernant cette technologie, a constitué une étape majeure du déploiement pour tous les participants.

Pour l'équipe de la haute direction, nous avons organisé trois séances dirigées portant sur l'IA générative et sa valeur ajoutée pour Manuvie, sur des exemples d'utilisation et sur la réinvention du travail et de la main-d'œuvre. Cette équipe participe également à des réunions bimensuelles afin d'échanger les dernières nouvelles

concernant leurs secteurs d'activités respectifs. En novembre, notre équipe de direction mondiale a participé à une séance immersive en personne qui présentait des exemples d'utilisation et abordait le concept de requête en IA générative.

À l'échelle mondiale, nous avons organisé des « marathons de rédaction » pour tous les collègues. Ces séances animées d'apprentissage offrent une vue d'ensemble de l'IA générative de même qu'un atelier pratique sur ChatMFC. Ces séances explorent les applications pratiques de l'IA générative dans les tâches professionnelles quotidiennes. De plus, nous avons lancé une bibliothèque interne de requêtes pour encourager les collègues à déposer et à conserver les requêtes dans un espace commun.

La stratégie de formation sur l'IA générative profite à nos collègues et à l'entreprise en sensibilisant les utilisateurs à ces outils et en les incitant à les adopter dans le cadre de leurs fonctions à Manuvie. Cela permet de prendre une longueur d'avance sur la concurrence et de renforcer notre position de chef de file de l'espace numérique axé sur la clientèle. En août 2024, 1 688 collègues ont entrepris ce parcours d'apprentissage sur notre plateforme Pursuit, et 3 279 ont participé à des ateliers de démonstrations pratiques. Le programme a reçu une rétroaction positive de la part de 82 % des collègues qui l'ont suivi, et 76 % d'entre eux ont déclaré mieux connaître désormais les outils d'IA générative.

Assistants de connaissances IA

Nos assistants de connaissances IA sont conçus pour offrir aux représentants du service à la clientèle et aux autres collègues d'Exploitation un accès instantané à tous les renseignements des contrats d'assurance, à la documentation sur les processus et à toute l'information sur les produits, ce qui améliore grandement notre façon de travailler et de servir notre clientèle. Notre assistant alimenté par l'IA allie la compréhension du langage naturel avec de vastes bases de connaissances pour fournir aux équipes des réponses précises en temps réel à leurs demandes et à leurs besoins en matière de résumés d'information et de développement de contenu. L'arrivée de cette capacité dans diverses parties de nos activités est un exemple de l'utilisation des technologies innovantes pour améliorer considérablement la satisfaction des clients et la productivité des employés.

Documenter notre rendement

Nous évaluons et mettons en œuvre en permanence des mesures et des indicateurs clés de performance (ICP) afin de mesurer l'efficacité de l'apprentissage et le lien avec les personnes et les résultats de l'entreprise.

En 2024, nous avons établi les ICP suivants en matière d'apprentissage :

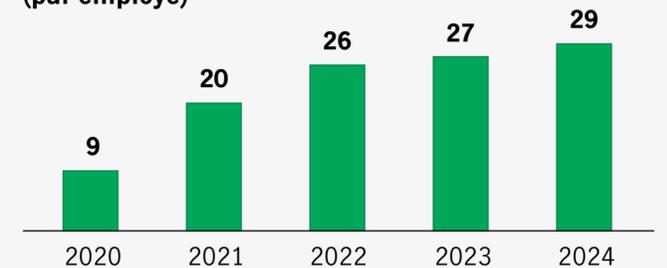
Nombre moyen d'heures de formation par employé :	NPS cumulé de tous les programmes :	Taux d'activation de LinkedIn Learning :
32	70	90 %

575 vice-présidents adjoints (VPA) et dirigeants des niveaux supérieurs ont suivi la formation Diriger avec impact

500 Gestionnaires ont suivi la série Pursuit sur le leadership – Les incontournables du gestionnaire	500 Gestionnaires ont suivi la série Pursuit sur le leadership – Encadrement et perfectionnement
---	---

Mesures de rendement

Nombre d'heures consacrées à la formation (par employé)



Mobilisation et reconnaissance

Notre stratégie en bref

- Notre capacité à mobiliser les talents les plus qualifiés est essentielle à leur fidélisation. Comme les gens cherchent à travailler pour des organisations qui correspondent à leurs valeurs, nous pensons que notre culture nous procure un avantage concurrentiel. L'écoute de nos collègues et la compréhension de ce qui est le plus important pour eux sont des éléments clés de notre approche visant à renforcer la mobilisation. Nous écoutons nos employés au moyen de divers réseaux et plateformes.
- Nous menons deux sondages officiels auprès des employés chaque année dont les résultats nous aident à mieux éclairer et affiner notre stratégie de mobilisation en milieu de travail.
- La reconnaissance est un facteur clé de la mobilisation et, à ce titre, nous disposons de deux programmes de reconnaissance adoptés à l'échelle mondiale : Podium et Élités de la Compagnie.

➔ Pour en savoir plus : [Gestion des talents](#)

Facilitation du rendement

Pour notre personnel, nous disposons d'un solide processus annuel de facilitation du rendement qui comprend la fixation d'objectifs et des contrôles à mi-parcours et en fin d'année. Ce processus favorise la discussion et la documentation du rendement par rapport aux objectifs fixés, aux plans de perfectionnement et à l'accord sur les résultats attendus, les besoins de perfectionnement, les aspirations professionnelles et les actions de formation spécifiques avec leurs échéances.

L'accent mis sur le retour constant d'information et le dialogue d'encadrement est au cœur de notre programme d'amélioration du rendement, et nous encourageons l'échange d'information par le biais de différents supports, y compris notre système de facilitation du rendement. Bien que le dialogue soit toujours ouvert, des discussions officielles ont lieu deux fois par an et des évaluations de rendement une fois par an.

En 2024, nous continuons à mettre l'accent sur le « quoi » (les priorités) et le « comment » (les valeurs et la gestion des risques) de l'apport au rendement, en accordant une importance égale à ces deux aspects. Tous les employés se voient accorder des notes distinctes pour le « quoi » et pour le « comment », et la moins élevée des deux sera leur note finale.

Les notes « comment », qui sont en harmonie avec les valeurs de l'entreprise, comportent un élément de risque. Dans le cadre du processus de facilitation du rendement, les gestionnaires évaluent l'efficacité des employés à gérer les risques inhérents à notre travail. Il s'agit, par exemple, de veiller au respect des politiques et procédures en place, comme notre Code de déontologie et d'éthique.

Reconnaître les réalisations

Selon une étude réalisée en 2022 par Gallup et Workhuman, la reconnaissance aurait un effet positif sur les sentiments d'appartenance, de bien-être et d'épanouissement global. Les collègues qui reçoivent une juste reconnaissance de leur travail sont 90 % moins susceptibles de se déclarer « toujours » ou « très

souvent » épuisés au travail, 40 % moins susceptibles de dire avoir subi beaucoup de stress, d'inquiétude et de tristesse, et 44 % plus susceptibles d'être épanouis dans leur vie en général.

Nous avons mis sur pied deux programmes de reconnaissance officiels à l'échelle mondiale qui nous permettent de reconnaître les collègues qui incarnent nos valeurs et de souligner leur excellent travail.

Podium est la plateforme de reconnaissance mondiale que nous utilisons, qui permet aux employés de tous les niveaux d'offrir et de recevoir fréquemment des marques de reconnaissance ponctuelles et de célébrer les anniversaires de service. Ce programme comporte six niveaux de marques de reconnaissance, les points qui y sont associés pouvant être échangés contre de la marchandise ou des cartes-cadeaux.

Au cours de l'année, les employés se sont remis entre eux 771 649 marques de reconnaissance, soit en moyenne 20 par personne. Cela nous place dans le quartile supérieur de Workhuman pour ce qui est de la fréquence de reconnaissance. D'après les données de 2023, la reconnaissance de Podium a aussi eu une corrélation positive avec une mobilisation accrue et une meilleure fidélisation des collègues.



Le pouvoir de la gratitude est plus grand que jamais. **Une personne est reconnue dans Podium toutes les 63 secondes.**

Élités de la Compagnie est notre programme annuel phare qui reconnaît les réalisations globales de nos employés partout dans le monde qui sont les plus performants, ceux qui ont apporté les contributions les plus marquantes tout au long d'une année civile. Mises en nomination par leurs collègues, nos Élités montrent ce que nous faisons pour rendre les décisions plus simples et aider nos clients, nos employés et nos collectivités à vivre mieux. En 2024, nous avons décerné 150 prix Élités – Monde dans toutes nos unités et fonctions.





Écouter nos employés

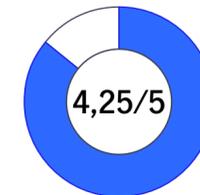
Notre sondage mondial sur la mobilisation, qui est mené chaque année à l'automne, vise à mettre l'accent sur les thèmes qui ont le plus d'incidence sur la mobilisation des membres du personnel. Nous menons également un court sondage au printemps pour vérifier les progrès de la planification des mesures à prendre, ainsi que d'autres thèmes qui pourraient être prioritaires. En nous appuyant sur les principes du partage, de la planification et de l'action, nous encourageons le partage des résultats du sondage et la prise de mesures à l'échelle de l'équipe, afin que tous les membres du personnel participent à la création d'un milieu de travail plus mobilisateur. En 2024, notre sondage sur la mobilisation a mis deux forces en évidence :

- Les employés se sentent soutenus dans le perfectionnement de leurs compétences et de leurs aptitudes : Interrogés sur les possibilités d'apprentissage et de croissance, ils ont attribué à Manuvie une note moyenne de 4,47 points sur 5,0, ce qui nous place dans le 88^e centile par rapport à nos pairs du secteur de la finance et de l'assurance.
- Les gestionnaires créent un environnement dans lequel les employés se sentent soutenus et à l'aise d'exprimer leurs opinions. Interrogés sur le poids accordé à leur avis, les employés ont placé Manuvie au 94^e centile par rapport à ses pairs du secteur de la finance et de l'assurance.

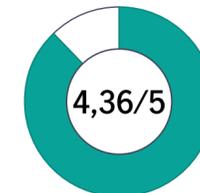
Notre objectif en tant qu'organisation est d'avoir une mobilisation classée dans le premier quartile par rapport à la base de données Gallup du secteur de la finance et de l'assurance. D'après notre sondage mené en septembre 2024, nous avons obtenu une note globale de 4,40 sur 5,0, ce qui nous place dans le 88^e centile (base de données des sociétés du secteur de la finance et de l'assurance) et le 74^e centile (base de données générale des groupes de travail de Gallup).

Mobilisation des employés

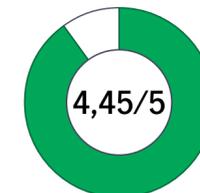
Nous constatons des progrès constants dans la mise en place d'une équipe et d'une culture gagnantes, dans l'obtention de résultats commerciaux et dans la création de valeur pour les actionnaires et les clients. En nous appuyant sur nos forces, nous nourrissons une culture avec les membres du personnel qui se surpassent pour mettre en œuvre notre stratégie et qui incarnent nos valeurs, chaque jour. Nous avons sélectionné un échantillon de questions de notre sondage sur la mobilisation qui nous aide à mesurer certains aspects importants tels que la satisfaction au travail, la motivation, le bonheur et le stress.



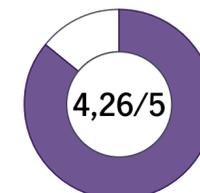
1. Dans quelle mesure êtes-vous satisfait de votre entreprise comme lieu de travail? **(Satisfaction au travail)**



2. La mission et les objectifs de mon entreprise me donnent le sentiment que mon travail est important. **(Objectif)**



3. Je prévois que dans un an, je travaillerai encore dans mon entreprise. **(Bonheur)**



4. J'arrive à bien concilier mes obligations professionnelles et mes responsabilités personnelles. **(Stress)**

Nous établissons des objectifs de mobilisation au niveau de la haute direction, qui sont transmis en cascade afin de nous assurer que nous nous concentrons sur l'atteinte et le maintien d'une mobilisation de premier quartile, ainsi que sur le suivi trimestriel de la planification des mesures à prendre pour nous assurer que nous constatons des progrès dans toute l'organisation.

Les commentaires reçus dans le cadre du sondage sur la mobilisation ont conduit à l'élaboration de programmes mondiaux tels que notre plateforme d'expérience d'apprentissage, Pursuit, qui offre à nos employés des possibilités de perfectionnement, d'apprentissage et de croissance, ainsi que des programmes de perfectionnement des gestionnaires de première ligne (série Pursuit sur le leadership) et des directeurs principaux et des dirigeants des échelons plus élevés (Diriger avec impact). Le sondage continue également d'appuyer nos initiatives de reconnaissance, car les équipes peuvent le considérer comme un élément central de leurs plans d'action à divers niveaux de l'organisation, ce qui contribue à notre culture de la reconnaissance.

Les données et perspectives tirées des sondages servent aussi à appuyer diverses analyses dans l'ensemble de la fonction des RH afin d'élaborer des initiatives comme nos stratégies de fidélisation et de gestion des talents. La rétroaction sur la mobilisation a permis d'affiner et d'ajuster notre approche Mieux travailler.



Nombre total de récompenses décernées par les employés au titre du programme Podium en 2024 :

771 649

Santé et bien-être des employés

Notre stratégie en bref

- Manuvie accorde la priorité à la santé et au bien-être de ses employés en leur offrant des régimes d'avantages sociaux complets et flexibles, en suivant l'évolution de leurs besoins et en se conformant aux exigences législatives.
- À Manuvie, l'une des plus importantes priorités est de soutenir ce qui favorise la santé et le bien-être de chacun des employés partout dans le monde. Nous nous efforçons de créer une culture du bien-être qui soutient la diversité de notre personnel.
- Les horaires de travail sont guidés par notre **approche mondiale Mieux travailler**, qui reconnaît que la souplesse pour équilibrer les besoins personnels et commerciaux est nécessaire au bien-être global de nos employés.

➔ **Pour en savoir plus : Santé et mieux-être des employés**

Avantages sociaux des employés

Nous adaptons constamment nos programmes d'avantages sociaux pour mieux répondre aux besoins des employés et de leurs familles et leur permettre d'atteindre un état de santé optimal.

En 2024, nous avons mis en œuvre un certain nombre d'avantages sociaux nouveaux ou améliorés pour nos employés :

- Nous avons poursuivi notre partenariat avec GRAIL aux États-Unis pour offrir un accès sur place au test de détection précoce multicaner Galleri® à un prix réduit.
- Nous avons augmenté la participation aux cliniques de prévention sur place dans nos bureaux du monde entier afin de fournir aux employés des renseignements importants sur les problèmes médicaux actuels et potentiels, y compris des tests biométriques, des dépistages du diabète et du cancer de la peau, des tests de la vue, des centres de vaccination contre la grippe et plus encore.
- Nous avons continué à améliorer nos programmes, notamment en augmentant la couverture pour des soins préventifs.
- Nous avons considérablement bonifié les avantages sociaux du personnel dans de nombreux pays d'Asie, y compris en ce qui concerne les soins médicaux et dentaires, les garanties maladies graves et santé mentale, afin de rendre nos régimes plus attrayants pour nos employés.
- Nous avons lancé notre plateforme Une meilleure version de soi en Asie, soutenu par une infolettre mensuelle envoyée à 20 000 employés en Asie, ainsi que par des événements locaux faisant la promotion du bien-être. L'activité sur notre plateforme a dépassé les 40 % des employés.

Nos employés ont accès à nos plateformes de bien-être régionales : l'application Services mobiles Manuvie au Canada, le programme John Hancock Vitality aux États-Unis et ManulifeMOVE dans certains marchés asiatiques. Sur ces plateformes, les employés peuvent gagner des crédits de bien-être en s'adonnant à des activités saines tout au long de l'année. En septembre 2024, 4 112 employés

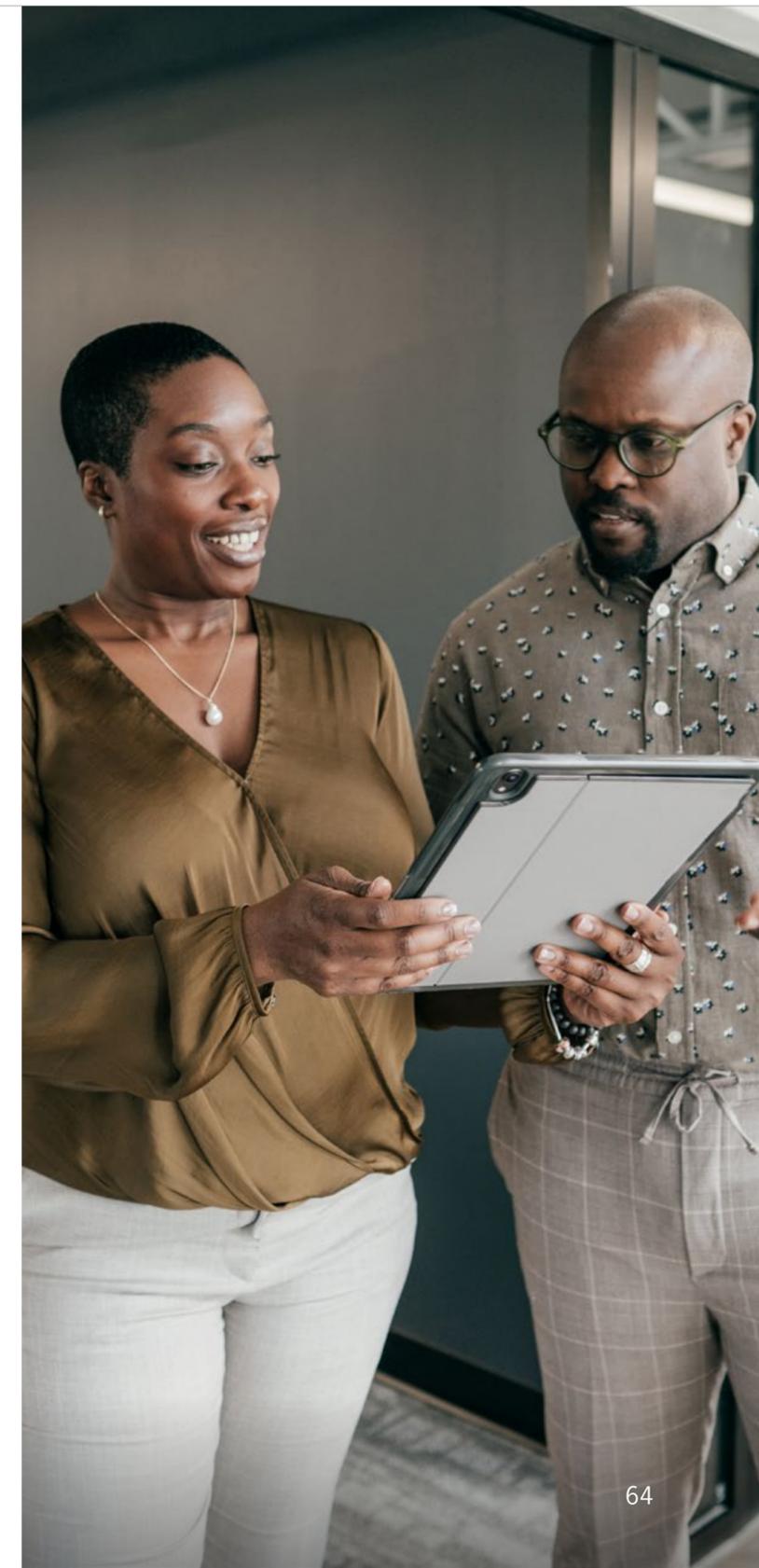
américains admissibles se sont inscrits au programme Vitality, et ils ont été plus nombreux à atteindre les niveaux argent, or ou platine qu'en septembre 2023. Cette année, les points Aéroplan ont été ajoutés à l'application mobile de l'Assurance collective Manuvie à titre de récompense supplémentaire.

Soutenir la santé mentale des employés

Nous offrons un large éventail de protections complètes en matière de santé mentale afin de garantir à nos employés tout le soutien dont ils ont besoin pour contribuer à améliorer les choses jour après jour.

Au Canada, grâce à nos produits phares, tous les membres du personnel, de même que leurs conjoints et personnes à charge admissibles, peuvent dépenser jusqu'à 12 000 \$ pour des soins de santé mentale fournis par des praticiens admissibles.

Aux États-Unis, nous avons supprimé tous les obstacles liés aux coûts en éliminant les tickets modérateurs et la coassurance pour tous les services de santé mentale donnés par des fournisseurs du réseau. Parmi nos produits exclusifs, nous offrons la possibilité de discuter gratuitement avec un accompagnateur ou un thérapeute par l'entremise du programme Mindset de One Medical ainsi que la possibilité de parler à un consultant en santé mentale sur place. En mai, pour le Mois de la santé mentale, nous organisons une campagne mondiale sous le thème « Une meilleure version de soi » avec l'appui d'ambassadeurs de la haute direction ainsi qu'un appel à l'action à tous les employés pour explorer les ressources en matière de bien-être mental, participer à des événements mondiaux pour les employés et suivre des cours de mieux-être organisés sur notre plateforme d'apprentissage, Pursuit. Par exemple, tout au long du mois, des pauses bien-être virtuelles et des séances de méditation guidée hebdomadaires sont proposées à l'échelle mondiale. En 2024, les 34 événements sur le bien-être et la santé mentale que nous avons organisés en Amérique du Nord ont attiré plus de 11 400 participants. Nous avons aussi produit des vidéos de sensibilisation, des articles et une formation en santé mentale à l'occasion de nos « Vendredis de ravitaillement », des après-midi consacrés à l'acquisition de connaissances.





Bien-être financier

Afin d'attirer, de motiver et de conserver les employés les meilleurs et les plus brillants, nous investissons dans leur perfectionnement et leur proposons des récompenses, y compris des avantages sociaux et une rémunération globale concurrentielle. Cela comprend la rémunération variable qui diffère selon le niveau d'emploi et la région. Selon notre philosophie de rémunération au rendement, la rémunération dépend grandement de la contribution individuelle et tient pleinement compte à la fois des réalisations par rapport aux objectifs et de la façon dont les résultats ont été obtenus, et ce, conformément à nos valeurs. Les employés de Manuvie ont l'occasion de participer à notre Programme international d'actionariat (GSOP) auquel la Société verse des cotisations de contrepartie à différents taux selon la région.

Dans certains pays, les employés de Manuvie ont également la possibilité de cotiser à un régime de retraite agréé, auquel la Société contribue à des taux variables, et de recevoir des conseils en matière de planification financière en vue de la retraite et d'autres événements marquants de la vie.

Manuvie dispose d'un modèle de gouvernance des régimes de retraite qui comprend des comités de surveillance composés de fiduciaires de régimes de retraite qui sélectionnent et surveillent régulièrement les options de placement offertes aux participants de régimes à cotisations déterminées (CD) parrainés par l'entreprise. Les options de placement des régimes à cotisations déterminées offertes aux membres sont conçues pour être suffisamment diversifiées, éviter un risque excessif et viser à procurer des rendements à long terme ajustés au risque.

Les options de placement ne sont pas choisies en fonction d'un seul critère, mais elles sont évaluées selon une multitude de facteurs, notamment des politiques sociales, environnementales et éthiques. Au fil des dernières années, la gouvernance de toutes les options de placement offertes aux employés nord-américains s'est élargie pour inclure une plus large intégration des principes ESG. Depuis 2024, toutes les options de placement offertes aux membres de régimes CD au Canada et aux États-Unis sont gérées par des signataires des PRI des Nations Unies, qui s'engagent à intégrer les critères ESG dans leurs stratégies de placement.

Le bien-être des employés dans nos espaces bureaux

À Manuvie, le bien-être physique et mental des employés est une priorité absolue. Nous nous engageons à offrir des environnements de bureau qui accommodent notre personnel, le protègent et améliorent sa satisfaction générale de travailleur dans nos immeubles.

Nos bureaux ont été réaménagés pour inclure des espaces ajustables et modulables, comme des salles de réunion polyvalentes et des zones de collaboration semi-privées, qui soutiennent une variété d'activités allant des séances de remue-méninges aux discussions en petits groupes. Ces espaces sont dotés d'équipement technologique pour permettre aisément la tenue de réunions en personne ou virtuelles. Les employés sont libres de choisir les environnements qui conviennent le mieux à leurs tâches, qu'ils aient besoin d'un espace calme pour se concentrer sur leur travail ou d'un grand espace avec équipement technologique pour les rencontres d'équipe et d'idéation. Intégrant des éléments naturels et des principes de design biophilique, nos espaces de bureaux sont agrémentés de diverses plantes et de murs de végétaux. En plus d'améliorer la qualité de l'air et le bien-être mental, ces ajouts créent un environnement apaisant à l'esthétique agréable qui contribue au contentement général des employés.

La conception de nos espaces favorise un sentiment d'appartenance et de communauté en offrant de vastes zones de collaboration ouvertes et des lieux propices aux interactions spontanées afin d'encourager les contacts humains entre collègues. Par ailleurs, nous disposons d'aires conçues pour le déjeuner et les pauses offrant aux employés des endroits pour se reposer l'esprit et où se ressourcer. En faisant du bien-être de nos employés une priorité au moyen d'une conception réfléchie des bureaux, nous visons à créer un milieu de travail favorable et satisfaisant.



En 2024, nous avons procédé à **d'autres modifications** dans nos bureaux :

- Nos bureaux en Malaisie et au Japon ont instauré des programmes de bien-être mental des employés incluant des séminaires sur la santé mentale à leur intention et des salles de bien-être leur permettant de se détendre et de se relaxer.
- Notre bureau situé au 11^e étage du 250, rue Bloor, tour Nord, dispose désormais d'espaces récemment rénovés, conçus pour répondre à un large éventail de besoins, du travail individuel aux activités collaboratives d'équipe.
- De nouveaux murs végétaux ont été installés dans notre bureau de Waterloo.

Santé et sécurité au travail

Notre stratégie en bref

- Le programme mondial de santé et de sécurité de Manuvie incarne son engagement à offrir un milieu de travail sain et sécuritaire, conformément aux prescriptions prévues par la loi en la matière.
- Pour soutenir le mieux-être global de nos employés, notre **programme mondial Mieux travailler** leur offre la souplesse nécessaire pour équilibrer leurs responsabilités personnelles et professionnelles en fonction de leurs besoins individuels.
- La haute direction supervise la mise en œuvre de cette politique mondiale de Manuvie sur la santé et la sécurité et veille à ce que des comités de la santé et de la sécurité soient mis sur pied, comme la loi l'exige.

➔ **Pour en savoir plus : Santé et sécurité au travail**

Gestion des risques

Notre **politique mondiale sur la santé et la sécurité**, qui est endossée par le Comité de gestion des risques opérationnels, reconnaît que chaque personne au sein de l'organisation a ses propres responsabilités en matière de santé et de sécurité au travail et que cela fait partie du travail de chacun. À ce titre, elle prévoit notamment ce qui suit :

- Inviter tous les employés à se conformer à l'ensemble des procédures opérationnelles de la Société en matière de santé et de sécurité et leur donner les moyens de prendre en main leur sécurité et de signaler tout problème s'y rapportant.
- Inviter les employés, les superviseurs et la haute direction à soulever et à régler les questions de santé et de sécurité dans le cadre de leur travail quotidien.
- Encourager les employés à transmettre leurs questions à la haute direction si le directeur ou le responsable du service n'est pas en mesure de résoudre le problème et encourager le recours au Comité mixte de santé et de sécurité, aux équipes, Santé et sécurité et au service Relations avec les employés.

Nos politiques et programmes relatifs au travail mettent l'accent sur la prévention, le contrôle de nos procédures de santé et de sécurité, et la formation. Cela comprend les procédures d'enquête sur les blessures, les maladies et les incidents liés au travail.

Nos lieux de travail disposent de plans d'intervention d'urgence qui déterminent les risques et prévoient des plans d'action en cas de situations d'urgence concernant les locaux et les employés. Nous déterminons les mesures à prendre pour nous préparer et réagir aux situations d'urgence. Des inspections internes, qui portent notamment sur la santé et la sécurité au travail et sur la sécurité dans le cadre de l'exploitation des immeubles ou de l'immobilier, sont réalisées. Les dangers et les risques notés pendant les inspections sont transmis aux équipes appropriées, et les travaux de correction effectués sont surveillés pour assurer le suivi de l'achèvement.

Afin de développer une culture incitant les employés à accorder de l'importance à leur santé et à leur sécurité ainsi qu'à celles des autres, nous leur offrons de la formation sur le signalement des incidents touchant la santé et la sécurité, sur la santé et la sécurité en général, sur les premiers soins, sur les premiers soins en santé mentale et sur notre **Politique en matière de discrimination, de harcèlement et de violence en milieu de travail**.

Nous consultons également les employés sur les questions de santé et de sécurité au travail dans le cadre de divers comités au sein de notre organisation, comme le comité mixte de santé et de sécurité au Canada, aux Philippines, en Malaisie et dans d'autres territoires à l'échelle mondiale. La formation obligatoire est surveillée et les employés doivent prendre des mesures pour s'assurer qu'ils savent comment prévenir la violence en milieu de travail et comment se conformer à toutes les exigences de l'entreprise en matière de santé et de sécurité. Nous interdisons les représailles contre les employés qui signalent des problèmes de santé et de sécurité au travail, des blessures ou des maladies ou qui participent à des enquêtes liées à la santé et à la sécurité.

De plus, des critères de santé et de sécurité au travail sont inclus dans les exigences contractuelles et d'approvisionnement. Les fournisseurs doivent accepter de se conformer au Code de déontologie des fournisseurs, qui les oblige à fournir à leurs employés des lieux de travail sains et sûrs, à respecter les lois et la réglementation en matière de santé et de sécurité et à mettre en place des pratiques visant à atténuer ou à éliminer tout risque dans l'environnement de travail.





L'équipe Santé et sécurité, Monde produit des rapports trimestriels pour recueillir des renseignements auprès de toutes les personnes-ressources locales en matière de santé et de sécurité de partout dans le monde. Les renseignements concernant les incidents signalés, la formation des employés, les risques immobiliers, les modifications à la réglementation, les rapports, les audits, les projets et les initiatives ayant une incidence sur la santé et la sécurité, les inspections de santé et de sécurité et les exercices d'incendie sont regroupés dans un rapport qui est transmis à la haute direction. Ce rapport permet de suivre les risques, les tendances et les contrôles afin d'aider l'équipe Santé et sécurité, Monde à assurer la supervision, à mettre en évidence les lacunes et les incohérences et à déceler les possibilités de normaliser et d'améliorer le programme à l'échelle mondiale.

Rendement en 2024

Notre formulaire électronique de signalement d'incident destiné aux employés fait toujours en sorte que ceux-ci aient un accès direct au directeur, Santé et sécurité, Monde pour signaler les blessures et leurs préoccupations au chapitre de la santé et de la sécurité. Nous continuons d'observer que les personnes-ressources appropriées sont avisées pour soutenir les employés, atténuer les risques et éliminer les dangers, et que chaque cas fait l'objet d'une enquête et est traité comme il se doit. L'examen des incidents par l'équipe Santé et sécurité, Monde garantit qu'ils sont gérés correctement et que des mesures correctives sont prises. En 2024, nous avons encore amélioré notre processus de production de rapports à l'échelle mondiale afin de nous assurer de recueillir des renseignements dans tous les territoires où nous exerçons nos activités, dans un souci de transparence et d'amélioration continue.

Nous avons lancé une autoévaluation des risques et des contrôles en matière de santé et de sécurité auprès de nos principales personnes-ressources à l'échelle mondiale pour nous assurer qu'elles ont bien cerné les risques les plus importants et les contrôles applicables et évalué le niveau de risque résiduel de chaque risque. Les équipes ont également défini des plans d'action visant à combler les lacunes pour tous les risques jugés moyens ou élevés.

En outre, nous avons mis en place un processus mondial pour les personnes ayant besoin d'aide en cas d'évacuation d'urgence. Nous avons également amélioré la procédure permettant aux employés de partout dans le monde de refuser un travail dangereux, afin qu'ils comprennent parfaitement comment exercer ce droit. Ces processus ont permis de sensibiliser les employés et d'encourager la sécurité au travail en continu.



En 2024, **100 % des employés** des bureaux de Manuvie au Canada ont continué de bénéficier du soutien d'un comité de santé et de sécurité ou d'un représentant en la matière, conformément à la réglementation.

Immeubles occupés

Nous nous concentrons sur le bien-être des occupants de nos immeubles. Nous continuons de travailler avec nos partenaires, y compris les propriétaires tiers et les gestionnaires immobiliers, pour nous assurer que les systèmes de chauffage, de ventilation et de climatisation (CVC) des bâtiments sont conformes aux directives de The American Society of Heating, Refrigerating and Air-Conditioning Engineers (ASHRAE).

Nous avons établi un partenariat avec des chefs de file du secteur du nettoyage pour améliorer les normes et avons mis en œuvre les mesures connexes. Nous travaillons également en partenariat avec des équipes de parties prenantes internes pour veiller à ce que les immeubles soient conformes aux normes et codes en vigueur.

Nous avons conçu les espaces de bureaux en accordant la priorité à la santé et à la sécurité, tout en favorisant le bien-être des employés. Nous avons apporté plusieurs améliorations aux locaux de Manuvie, notamment l'accès à la lumière naturelle, la gestion du bruit et une variété d'espaces de travail collaboratifs et privés pour favoriser la productivité et l'aisance, tout en créant un environnement sain et stimulant pour les employés. Améliorations apportées en 2024 :

- Des filtres à haute efficacité ont été installés dans le système CVC de nos bureaux en Chine continentale afin d'améliorer le filtrage des particules dans l'air y circulant. Par conséquent, la disponibilité d'air frais est de 30 % supérieure à la norme internationale.
- Bon nombre de nos locaux ont été réaménagés pour maximiser l'accès à la lumière naturelle en disposant les bureaux et les salles de réunion au cœur des immeubles, ce qui permet à la lumière naturelle d'envahir ces espaces.
- Des efforts ont été faits pour minimiser le bruit dans nos locaux et garantir un environnement plus calme et plus productif en mettant en place une nouvelle norme de postes de travail dotés de panneaux absorbants acoustiques. Les espaces de collaboration ont été séparés des postes de travail et des salles de concentration nouvellement créées.

Expérience client

Notre stratégie en bref

- Nous nous engageons à fournir des produits et services de grande qualité pour aider les clients à prendre de meilleures décisions financières et à vivre mieux, plus longtemps et en meilleure santé.
- Nous recueillons des commentaires en temps réel de notre système mondial Net Promoter System (NPS), qui nous informe des occasions d'améliorer notre stratégie de l'expérience client. Nous nous efforçons de continuer à améliorer notre leadership numérique client en utilisant le système NPS et le traitement direct.
- Nous nous concentrons notamment sur l'utilisation de la rétroaction des clients pour améliorer l'expérience offerte, sur la mise en place d'une expérience client unique et de premier plan, sur l'approfondissement des relations avec la clientèle grâce à des conseils à valeur ajoutée et à de nouveaux services dans le domaine de la santé et du bien-être, ainsi que des résultats NPS grâce à un système solide qui couvre l'ensemble du parcours client.

➔ Pour en savoir plus : [Expérience client](#)

Écouter les clients et stimuler le rendement

Pour offrir une expérience client exceptionnelle, il faut d'abord écouter attentivement ce que nos clients ont à dire, relever les signaux et les indices, et agir rapidement. Dans le cadre de nos priorités en matière d'expérience client, nous continuons de nous concentrer sur l'accroissement de nos capacités numériques pour servir nos clients. En 2024, nous avons continué à investir dans les capacités numériques par la mise en œuvre d'initiatives de transformation technologique dans tous les secteurs, notamment les multiples cas d'utilisation de l'IA couvrant l'efficacité des ventes, l'efficacité des centres d'appels et l'amélioration de la rapidité et de la précision de la tarification, ainsi que par l'amélioration des applications mobiles, des sites Web et des divers portails pour y ajouter des fonctions libre-service destinées aux clients, le tout en continuant de mettre l'accent sur les campagnes visant à favoriser l'adoption du numérique. Ces capacités nous permettent d'évoluer rapidement et de tirer parti des possibilités d'innovation, ainsi que de déployer des outils exclusifs.



L'orientation client est au cœur de notre ambition, et nous demeurons déterminés à atteindre notre objectif d'avoir **un score NPS de +37 en 2027** et à maintenir notre taux de traitement direct.

Nous avons réalisé des progrès significatifs par rapport à notre ambition en regard de la cote NPS, avec une amélioration de quatre points comparativement à 2023, en tête ou à égalité avec nos pairs dans la majorité de nos secteurs d'activité où nous effectuons des analyses comparatives. Nous mettons l'accent sur l'amélioration de l'expérience client dans l'ensemble de nos secteurs d'activité et sur la poursuite de notre mission, qui est de rendre les décisions plus simples et d'aider les gens à vivre mieux.

Nous utilisons des études à double insu pour obtenir un aperçu objectif du service à la clientèle de notre Société et de nos concurrents, établir une référence pour l'amélioration et déterminer la valeur potentielle des améliorations de notre expérience client par rapport à celle de nos concurrents.

Nous avons déployé à l'échelle mondiale des pratiques de conception centrées sur l'humain afin de faire des recherches sur la conception, l'itération et la prestation d'expériences exemplaires validées auprès des clients à chaque étape.

Nos progrès sur le plan du traitement direct constituent un levier essentiel pour transformer notre base de coûts mondiale au moyen de l'automatisation et de la numérisation des processus manuels. Nous avons réalisé des progrès constants vers l'atteinte de notre objectif mondial de traitement direct dans divers domaines, atteignant 89 % en 2024, soit une amélioration de 4 % par rapport à 2023, et dépassant notre cible de 88 % un an plus tôt que prévu.

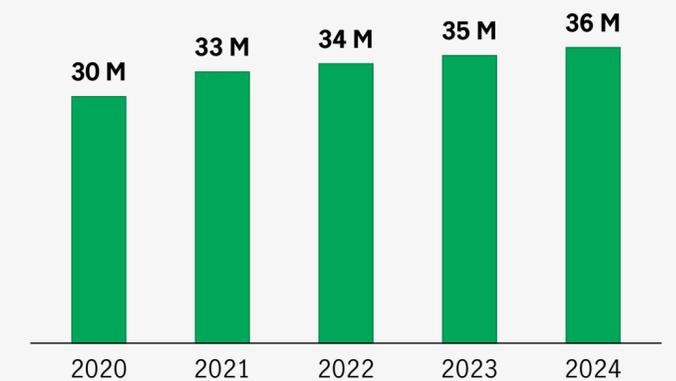
Tirer parti de l'IA pour améliorer l'expérience client

En intégrant des solutions fondées sur l'IA, nous voulons offrir des interactions transparentes, efficaces et de haute qualité qui répondent aux besoins et aux attentes de nos clients. Voici deux exemples clés de la façon dont l'IA transforme notre expérience client :

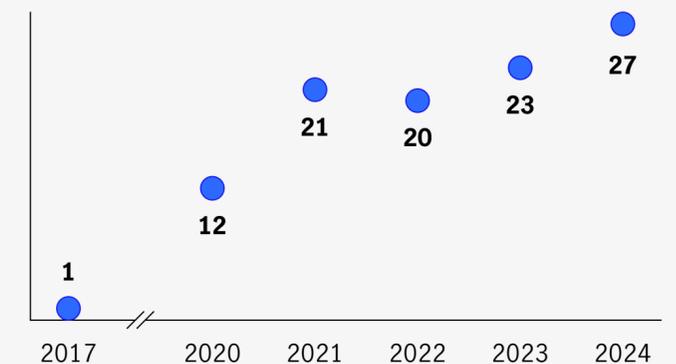
- **Application VOPEC pour obtenir des renseignements sur la clientèle** : Notre application exclusive VOPEC utilise l'analyse des sentiments fondée sur l'IA pour fournir des rapports transparents sur les sentiments des clients lors de toutes les interactions avec eux. Cet outil innovant analyse le ton émotionnel et le contenu des communications avec les clients, ce qui nous permet d'obtenir de précieux renseignements sur leur satisfaction et les domaines à améliorer. En surveillant en permanence les sentiments des clients et en établissant des rapports, nous pouvons traiter les problèmes de manière proactive et améliorer l'expérience client globale.

- **Assistant IA de gestion des connaissances pour les agents des centres d'appels** : Notre assistant IA de gestion des connaissances est conçu pour aider les agents des centres d'appels à résoudre les questions des clients concernant des politiques et procédures précises. Cette capacité permet d'extraire de l'information des données de Manuvie et de générer des réponses plus conviviales pour l'agent et plus proches de l'être humain. En fournissant des renseignements précis, opportuns et pertinents selon le contexte, cet outil aide les agents à répondre plus rapidement et plus précisément aux questions des clients, améliorant ainsi l'expérience globale du service à la clientèle.

Nombre total de clients Manuvie



Cote NPS relationnel des clients à l'échelle mondiale



Longévité des clients

Notre stratégie en bref

- Lorsque les clients vivent plus longtemps et en meilleure santé, cela leur est bénéfique, ainsi qu'à leurs assureurs vie et à la société dans son ensemble. En tant qu'assureur vie, fournisseur de régimes de retraite et gestionnaire d'actifs, nous sommes bien placés pour aider nos clients à vivre plus longtemps et en meilleure santé, en s'appuyant sur une solidité financière qui leur permet de profiter pleinement de la vie.
- Grâce à nos produits d'assurance comportementale offerts partout au Canada, aux États-Unis et dans certains marchés en Asie, nous aidons les clients à vivre en meilleure santé et à être plus actifs en les récompensant pour leurs choix de mode de vie sain. Nous offrons des programmes d'assurance comportementale au Canada (Manuvie Vitalité), aux États-Unis (John Hancock Vitality) et dans certains marchés d'Asie (ManulifeMOVE).

➔ **Pour en savoir plus : [Expérience client et bien-être](#)**

Les répercussions mondiales de la longévité deviennent rapidement l'un des enjeux les plus importants auxquels sont confrontés nos clients. Le nombre de personnes âgées de plus de 60 ans devrait doubler dans le monde entre 2020 et 2050. Cependant, si elles vivent plus longtemps, elles ne vivent pas nécessairement en meilleure santé. L'espérance de vie n'a pas cessé d'augmenter mais, dans de nombreux cas, cela s'est également traduit par une augmentation du nombre d'années passées en mauvaise santé.

D'un point de vue financier, une vie plus longue nécessite une épargne-retraite plus importante pour couvrir les frais de subsistance, les frais de soins de santé et, le cas échéant, les soins de longue durée. Cependant, de nombreuses personnes font face à la perspective d'être mal préparées financièrement à une vie plus longue. En tant qu'assureur vie, fournisseur de régimes de retraite et gestionnaire d'actifs, nous sommes bien placés pour aider nos clients à vivre plus longtemps et en meilleure santé, en s'appuyant sur une solidité financière qui leur permet de profiter pleinement de la vie.

Assurance comportementale

Nous proposons des solutions d'assurance comportementale au Canada, aux États-Unis et sur certains marchés d'Asie, qui encouragent les comportements sains. Ces solutions sont avantageuses à la fois pour le client et pour notre Société et créent ainsi une réelle valeur commune.

Les contrats d'assurance traditionnels sont généralement tarifés sur la base d'un ensemble limité de données (par exemple, l'âge, l'usage du tabac, le genre, les indicateurs de santé de base) recueillies lors de la souscription. En revanche, notre approche de l'assurance comportementale offre une protection financière tout en récompensant les clients par des réductions de primes et d'autres avantages lorsqu'ils optent pour un mode de vie sain. Nous suivons constamment l'évolution des tendances en matière de santé, telles que le vieillissement et

l'obésité, grâce à nos propres capacités et à un réseau de partenaires qui sont des chefs de file dans le domaine de la santé et du bien-être. Pour tous les risques d'assurance que nous prenons, notre objectif est d'influencer les résultats en tant que gestionnaire actif des risques plutôt qu'en tant que payeur passif de prestations. Cette attitude proactive s'aligne parfaitement sur notre mission et notre raison d'être.

Symposium Vivre mieux, plus longtemps et en meilleure santé

Afin de soutenir l'intérêt croissant que nous portons à l'assurance comportementale et à la résilience financière, nous avons organisé la deuxième édition du symposium Vivre mieux, plus longtemps et en meilleure santé, qui réunit des courtiers en assurance vie, des conseillers en régimes de retraite, des dirigeants de compagnies de réassurance, des médias, des promoteurs et des représentants des pouvoirs publics, qui viennent écouter des experts de renommée mondiale dans les domaines de la science, des soins de santé et de l'éducation. Cet événement visait à favoriser la fidélité à la marque et à générer des ventes. Il a permis de découvrir les innovations et la science qui façonnent l'avenir de la longévité, dans le but de faire comprendre comment ces progrès nous permettent d'avoir une incidence significative sur la vie de nos clients.

Programme Vitality de John Hancock

En 2024, nous avons élargi l'accès au test de dépistage précoce de nombreux cancers Galleri^{MD} de GRAIL à tous les participants admissibles du programme John Hancock Vitality PLUS de plus de 40 ans et à certains participants du programme Vitality GO. En tant que premier assureur vie à offrir cette technologie de dépistage novatrice, John Hancock continue de permettre à ses clients de prendre des mesures proactives pour mieux comprendre leur état de santé et faire des choix plus éclairés.

En outre, John Hancock a annoncé son intention d'offrir un test Galleri^{MD} de GRAIL pour chaque tranche de quatre nouvelles inscriptions au programme Vitality. Cet engagement peut avoir une incidence sur la vie de 415 membres des forces d'opérations spéciales. Toutes les personnes chez qui des signes de cancer ont été détectés recevront du soutien du Massachusetts General Hospital, notamment des examens diagnostiques de suivi, des tests supplémentaires et des soins complets.

Au début de l'année, John Hancock est devenue la première compagnie d'assurance vie à s'associer à Penuvo pour offrir à ses participants un rabais sur les frais d'IRM du corps entier de Penuvo, un outil de dépistage de plus de 500 maladies. Cet examen recherche la plupart des tumeurs solides, même au stade 1, ce qui permet une détection précoce du cancer ainsi que des maladies liées au mode de vie, des troubles neurologiques, etc.

Nous nous sommes engagés, à compter de la Journée mondiale de l'alimentation en octobre, à égaler les économies réalisées par nos clients Vitality dans le cadre du programme d'aliments santé (HealthyFood) jusqu'à la fin de l'année 2024 et à faire don du produit à deux organisations avec lesquelles nous entretenons des relations étroites : About Fresh et Preventive Food Pantry du Boston Medical Center. Pour démontrer son engagement envers le bien-être de ses collectivités, John Hancock a décidé de donner jusqu'à 100 000 \$ US à des organismes de bienfaisance.

Dans le cadre de notre programme Vitality aux États-Unis, nous avons ajouté plusieurs caractéristiques et de nouveaux partenaires au programme pour soutenir nos participants :

- Nouvelles occasions d'obtenir des points pour les participants qui vivent avec le diabète ou le prédiabète.
- Nouveaux rabais sur l'abonnement à WHOOP, en continuant d'élargir notre offre de moniteurs d'activité physique compatibles.
- Nouvelle récompense : rabais exclusifs sur les vêtements de sport, qui augmentent en fonction du niveau Vitalité des participants.

Assurance individuelle au Canada

Au Canada, nous avons continué à faire plusieurs ajouts à nos offres d'assurance comportementale en 2024 :

- Nous avons lancé le nouveau produit à acceptation garantie Vitalité GO, offrant ainsi le mieux-être à un plus grand nombre de nouveaux clients.
- À la suite des changements apportés aux règles sur le concours au Québec, nous avons ajouté les composantes de ludification du programme à nos participants québécois afin de les aider à rester motivés, actifs et engagés.
- Nous avons également offert aux participants qui vivent avec le diabète ou le prédiabète de nouvelles occasions d'obtenir des points afin de les encourager à prendre leur maladie en main.

Pour aider nos participants dans leur parcours de remise en forme, nous avons ajouté les rabais suivants :

- Nouvelle récompense : rabais exclusifs sur les vêtements de sport, qui augmentent en fonction du niveau Vitalité des participants.
- Rabais sur l'abonnement à WHOOP, en continuant d'élargir notre offre de moniteurs d'activité physique portables compatibles.
- Rabais sur l'abonnement à Orangetheory Fitness, un studio d'entraînement de premier ordre.

ManulifeMOVE en Asie

ManulifeMOVE est un programme d'assurance comportementale conçu en Asie pour aider nos clients à adopter des habitudes plus saines grâce à des engagements en matière de santé et à l'accès aux partenaires de l'écosystème de Manuvie et à ses services à valeur ajoutée.

En 2024, Manulife Singapore s'est associée à AMILI, la principale société d'analyse du microbiome en Asie du Sud-Est. Mise sur pied par des médecins et des scientifiques universitaires, AMILI se consacre à l'avancement de la recherche sur le microbiome en vue d'améliorer la santé humaine. Cette collaboration permet aux clients admissibles de Manuvie d'obtenir des renseignements personnalisés sur leur microbiome intestinal grâce à un service de dépistage novateur qui

formule des recommandations alimentaires et nutritionnelles sur mesure fondées sur les profils individuels du microbiome intestinal. Ce service novateur est le premier du genre offert par un assureur vie à Singapour, ce qui souligne l'engagement de Manuvie à promouvoir une vie plus longue, plus saine et plus satisfaisante.

De plus, Manuvie s'est associée à Guardant Health AMEA, un chef de file en oncologie de précision, pour offrir aux clients admissibles l'accès au test de biopsie liquide Guardant360^{MD}. Grâce à une simple prise de sang, ce test fournit des résultats complets de profilage génomique dans les sept jours suivant la réception de l'échantillon au laboratoire, ce qui permet d'orienter les décisions de traitement des personnes atteintes d'un cancer à tumeur solide de stade avancé. Ce service est particulièrement utile pour les patients qui ne disposent pas de suffisamment de tissu tumoral pour effectuer des tests complets. Ce partenariat marque une étape importante dans la transformation des soins contre le cancer à Singapour, car il permet à un plus grand nombre de patients présentant des tumeurs solides de stade avancé de bénéficier de traitements personnalisés guidés par la biopsie liquide, ce qui peut contribuer à améliorer les résultats cliniques. Nous organisons également des initiatives communautaires, comme l'événement ManulifeMOVE Steps of Kindness pour les employés et les agents. Les participants avaient pour objectif de faire 55 555 pas en cinq jours, afin de recueillir des fonds destinés aux efforts de réparation des dommages à la suite des inondations.

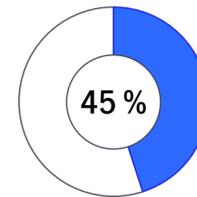
Amélioration de notre approche

Dans le cadre de notre détermination à devenir un chef de file du numérique axé sur le client dans notre secteur, nous tirons parti de l'IA pour améliorer la santé et le bien-être de nos clients et de nos employés.

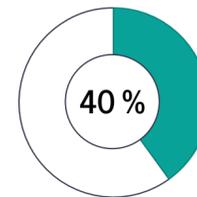
- Conseils santé personnalisés : Notre plateforme de soins de santé de l'Assurance collective, accessible par l'appli Manuvie, offre à nos participants des conseils santé personnalisés. Ces conseils couvrent des domaines majeurs, tels que la santé mentale, le diabète et les maladies cardiovasculaires. En analysant les demandes de règlement, notre système d'analyse avancée fondé sur l'IA formule des recommandations sur mesure qui incluent

l'accès à du contenu en ligne, à des programmes spécialisés et des suggestions de prestataires. Ces interventions personnalisées aident les participants à accéder à des services spécialisés pour améliorer leur état de santé. Pour suivre l'évolution de ces conseils, nous nous appuyons sur des mesures telles que le nombre total de participants en ayant reçu, les inscriptions au programme, le nombre d'achèvements du programme et l'incidence globale sur leurs demandes de règlement.

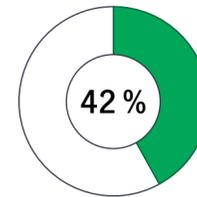
- Transition en invalidité : Nous développons également des modèles avancés pour évaluer le risque de transition vers l'invalidité de longue durée (ILD). Ces modèles permettent de s'assurer que les personnes reçoivent les soins et le soutien dont elles ont besoin.



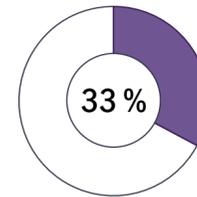
Pourcentage de participants de *Vitality* ayant réduit leur IMC ou étant passés dans une fourchette d'IMC saine



Pourcentage de participants de *Vitality* ayant présenté une amélioration de leur tension artérielle



Pourcentage de participants de *Vitality* ayant présenté une amélioration de leur taux de glucose



Pourcentage de participants de *Vitality* ayant présenté une amélioration de leur taux de cholestérol



Résilience financière

Comme l'espérance de vie augmente partout dans le monde, il est d'autant plus important de renforcer la résilience financière personnelle. La résilience financière est la capacité à surmonter les obstacles financiers qui surviennent tout au long de notre vie, tels que les dettes, les frais de soins de santé, les urgences et les imprévus. La longévité s'accompagne d'une nouvelle vague d'obstacles et de décisions auxquels les gens doivent faire face, qu'il s'agisse de la gestion des soins familiaux, du logement, des soins de santé et de l'éducation ou des services, produits et technologies dont ils auront besoin à mesure qu'ils vieillissent.

Nous aidons les gens du monde entier à épargner et à investir en toute confiance dans l'optique d'une vie plus longue grâce à l'engagement, à l'éducation et aux conseils. Nous soutenons et encourageons l'engagement numérique pour aider les gens à prendre le contrôle de leur vie financière à long terme. Nous leur offrons de la formation financière pour les aider à acquérir les connaissances et la confiance dont ils ont besoin pour composer avec cette nouvelle réalité. Nous les aidons aussi tout au long de leur vie professionnelle et à la retraite en leur donnant accès à des conseils et à de la formation financière.

Sondage sur la résilience financière et la longévité

En 2024, nous avons sondé les travailleurs et les retraités des États-Unis, du Canada et de l'Asie pour savoir ce qu'ils pensaient de leurs finances actuelles et de leur capacité à épargner en vue d'une retraite agréable. Nous avons transmis ces renseignements à nos partenaires financiers et aux promoteurs de régimes, afin qu'ensemble nous puissions aider les gens à prendre des mesures pour augmenter leur résilience financière tout au long de leur vie.

L'âge auquel les travailleurs prévoient prendre leur retraite – et l'âge auquel ils la prennent effectivement – sont des facteurs fondamentaux qui déterminent leur capacité à financer une retraite plus longue. Ces facteurs influent à la fois sur le calendrier d'épargne d'un travailleur et sur la période durant laquelle son épargne doit durer. Bien que les personnes aient souvent un âge en tête, beaucoup finissent par prendre leur retraite plus tôt que prévu, souvent de manière inattendue et en raison de facteurs indépendants de leur volonté. C'est ce que révèle notre sondage mondial :

- Aux États-Unis, 62 % des retraités ont quitté le marché du travail plus tôt que prévu, ce qui a raccourci leur période d'épargne et prolongé leurs années de retraite.
- Au Canada, 51 % des travailleurs estiment que leur épargne-retraite n'est pas suffisante.
- En Asie, sur les huit marchés étudiés – certains matures et d'autres émergents – on observe une évolution simultanée des structures familiales qui a une incidence directe sur les personnes âgées. Alors que les ménages multigénérationnels étaient la norme, de multiples facteurs, tels que la baisse des taux de mariage, l'augmentation du nombre de célibataires et l'évolution des structures familiales qui en découle, conduisent à la perspective d'un plus grand nombre de ménages composés d'une seule personne âgée.

Éducation financière et acquisition de connaissances

L'éducation et les connaissances financières sont essentielles pour jeter les bases de la résilience financière, et plus tôt les gens commencent, mieux c'est. Le processus de formation et d'acquisition de connaissances financières s'échelonne sur toute la vie et évolue en fonction de l'âge, de l'étape de la vie professionnelle et des circonstances de la vie.

En 2024, nous avons introduit aux États-Unis, sous le nom de SmartSense, notre programme révolutionnaire Peso Smart, qui a été lancé aux Philippines. Ce programme soutient l'éducation financière des jeunes. Grâce à un contenu attrayant et accessible, nous avons offert des séances de formation financière importantes, pertinentes et opportunes aux jeunes de 6 à 8 ans, de 9 à 13 ans et de 14 à 18 ans à l'aide d'outils interactifs et de documents multilingues spécialement créés à cet effet.

Afin de maintenir l'engagement régulier de nos clients, nous avons augmenté les investissements dans notre programme d'engagement *Une question de temps*, qui permet aux participants à nos régimes de retraite aux États-Unis et au Canada d'accéder à des renseignements éducatifs, objectifs et non ciblés sur un produit, qui peuvent les aider à faire de meilleurs choix financiers. Bien qu'il soit destiné à nos clients, ce programme est aussi offert à ceux qui ne le sont pas et propose des séances de formation très populaires afin d'informer les gens sur les derniers changements et les règles, en plus de leur fournir des conseils concernant leurs options de soins de santé à la retraite, l'épargne-

étude pour leurs enfants et les options de planification de la retraite qui contribuent à orienter leur façon d'épargner et d'investir à long terme.

Accès à des conseils et à des ressources financières pour rendre les décisions plus simples

Nos recherches et nos sondages ont montré que les gens, toutes générations confondues, souhaitent en savoir plus pour choisir en toute confiance une stratégie de placement et gérer leur épargne et leurs placements. Notre objectif est de les aider à mieux comprendre les décisions et les choix qu'ils doivent faire. Rendre les décisions de nos clients plus simples est essentiel pour leur permettre d'atteindre la résilience financière à long terme.

Dans notre sondage auprès des travailleurs, les membres de la génération Z/millénaux (âgés de 21 à 40 ans) ont souligné leur désir d'acquérir des compétences fondamentales dans ce qui suit :

- Se fixer des objectifs financiers et les classer par ordre de priorité;
- Établir un budget et gérer leurs dettes;
- Se constituer un fonds d'urgence;
- Comprendre les principes de base des placements (types de placements, risque/rendement, diversification, avantages des conseils en placement);
- Tirer parti de la capitalisation et les avantages de commencer tôt;
- Déterminer le montant dont ils pourraient avoir besoin à la retraite.

En Asie, 69 % des travailleurs souhaiteraient bénéficier de conseils professionnels, mais ils ne sont que 58 % à avoir un planificateur financier. Aux États-Unis, 35 % des baby-boomers ont un conseiller, contre seulement 15 % des membres de la génération Z ou des millénaux, et ces derniers sont 33 % plus susceptibles de déclarer que leurs finances leur causent du stress.

Outre les programmes éducatifs de grande envergure, nous mettons l'accent sur des séances-conseils personnalisées où l'information, le contenu et les connaissances sont adaptés aux personnes afin de les aider à accéder plus efficacement à l'information qui peut les aider à améliorer leur parcours vers la retraite. Nous avons proposé un plan financier personnalisé à plus de 60 000 clients qui, autrement, n'auraient pas eu accès à des conseils personnalisés.

Amélioration des outils numériques, des ressources et de l'accès à de l'aide

L'adoption du numérique peut jouer un rôle clé dans l'adoption et l'intégration de comportements financiers positifs en permettant à une personne d'établir plus facilement une voie à emprunter, puis de se fixer, de suivre et d'atteindre des objectifs financiers de manière progressive et cohérente.

Les participants qui interagissent davantage avec leur fournisseur de régime de retraite au moyen du courriel, d'un site Web ou d'une application mobile déclarent être dans une meilleure situation financière, avoir moins de problèmes d'endettement et être mieux préparés à la retraite.

Éducation financière :

Nous avons organisé plus de **7 800** séances d'éducation financière auprès de plus de **130 000** participants de régime dans le monde entier.

Conseils :

Nous fournissons des conseils financiers à plus de **60 000** participants de régime de retraite (en Amérique du Nord) et les aidons à atteindre leurs objectifs de retraite.

Adoption de solutions numériques :

Près de **quatre millions** de participants ont adopté des comportements financiers positifs mesurables, notamment en accédant à nos plateformes d'épargne-retraite au cours des 12 derniers mois pour effectuer des opérations, utiliser nos outils de planification ou examiner leurs régimes de retraite.

Droits de la personne

Notre stratégie en bref

- Notre approche du respect et de la promotion des droits de la personne est orientée par les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de la personne et par les conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail (OIT).
- Manuvie s'est fermement engagée à respecter les droits de la personne dans le cadre de ses activités et de ses chaînes d'approvisionnement.
- Dans l'ensemble de notre organisation, nos équipes agissent conformément au Code de déontologie et d'éthique de Manuvie, qui témoigne de l'importance que nous accordons à l'éthique et au respect des lois et règlements qui régissent nos activités, quel que soit l'endroit où nous les exerçons.

➔ **Pour en savoir plus : [Droits de la personne](#)**

Gestion des risques

Dans l'ensemble de ses activités à l'échelle mondiale, Manuvie a mis en place des politiques et des cadres pour gérer les risques liés aux droits de la personne, y compris ceux liés à l'esclavage moderne. Nous pensons que des pratiques commerciales conformes à l'éthique et une bonne gouvernance font partie intégrante de la façon dont nous menons nos opérations et de notre réussite à long terme. Pour atteindre nos objectifs, tous nos partenaires, y compris nos employés et nos fournisseurs, doivent faire preuve d'intégrité et respecter des normes élevées en se conformant à un ensemble de politiques qui nous aide à gérer nos activités.

Nos politiques et nos normes sont guidées par des principes internationaux, ainsi que par la lettre et l'esprit de toutes les lois et réglementations applicables. Nous prenons des mesures pour nous assurer que nos partenaires sont conscients de leurs obligations, et nous mettons en place une diligence raisonnable et un contrôle approprié pour détecter les violations des droits de la personne dans notre chaîne d'approvisionnement. Afin d'assurer la conception et l'exécution efficaces des contrôles clés, nous les soumettons à des tests continus d'assurance qualité, combinés à une surveillance et à des tests indépendants de nos deuxième et troisième lignes de défense, comme l'équipe responsable de la Gestion des risques d'entreprise et des audits internes ou externes.

Manuvie a renforcé son engagement à respecter et à promouvoir les droits de la personne. En 2024, nous avons procédé à une évaluation indépendante de l'exposition aux risques liés aux droits de la personne dans l'ensemble de nos activités, de nos chaînes d'approvisionnement et de nos placements. Notre approche est guidée par des cadres internationaux, notamment les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de la personne et par les conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail (OIT). Ces principes constituent une base solide pour nos stratégies et initiatives visant à sauvegarder les droits de la personne.

Notre stratégie en matière de droits de la personne repose sur plusieurs éléments clés :

- Nous avons renforcé nos processus de diligence raisonnable afin de mieux déceler et évaluer les risques liés aux droits de la personne. Ces processus comprennent notamment des évaluations complètes des risques au sein de nos chaînes d'approvisionnement pour nous assurer que tous nos fournisseurs et partenaires adhèrent à nos normes élevées en matière d'éthique et de droits de la personne.
- Notre engagement à l'égard des droits de la personne est intégré à notre Code de déontologie et d'éthique, que tous les employés sont tenus de respecter. Le Code est revu et mis à jour régulièrement afin de refléter l'évolution des meilleures pratiques et des exigences réglementaires. De plus, notre cadre ESG, qui comprend notre approche des droits de la personne, est supervisé par le Comité de direction sur le développement durable de Manuvie et par le Comité de gouvernance et des candidatures du conseil d'administration, ce qui garantit une reddition de comptes et une gouvernance de haut niveau.
- Tous les employés actifs et occasionnels de Manuvie doivent suivre une formation annuelle sur le Code de déontologie et d'éthique. Cette formation favorise le maintien d'une culture de respect des droits de la personne et met l'accent sur l'importance de respecter les règles d'éthique, ainsi que les lois et la réglementation, y compris en matière d'esclavage moderne.

- Manuvie accorde de l'importance au maintien d'un engagement continu auprès des parties prenantes afin d'assurer la transparence de ses pratiques et la reddition de comptes en matière de droits de la personne. Nous disposons d'une ligne d'assistance directe sur l'éthique et d'une plateforme en ligne gérée par un fournisseur de services indépendant qui permettent aux employés et aux parties prenantes de signaler tout comportement susceptible d'être contraire à l'éthique, non professionnel, illégal, frauduleux ou douteux, et toute violation potentielle des droits de la personne.
- Pour assurer l'efficacité de ses stratégies relatives aux droits de la personne, Manuvie surveille et évalue régulièrement ses pratiques. Nous sommes déterminés à nous améliorer continuellement. Au besoin, nous adaptons nos approches afin de tenir compte des nouveaux risques et défis à l'échelle mondiale.

En intégrant des mesures rigoureuses de diligence raisonnable, de gouvernance, de formation et d'engagement des parties prenantes, Manuvie entend donner l'exemple dans la lutte contre l'esclavage moderne en veillant au respect et à la protection des droits de la personne dans l'ensemble de ses activités et de ses chaînes d'approvisionnement.

Pour en savoir plus, consultez notre [Déclaration mondiale sur les droits de la personne](#) et notre [Déclaration sur la Loi sur l'esclavage moderne](#).

Évaluation des risques liés aux droits de la personne

En 2024, nous avons procédé à une évaluation de l'exposition aux risques liés aux droits de la personne couvrant l'ensemble de nos activités, de nos chaînes d'approvisionnement et de nos investissements avec l'aide d'un consultant indépendant. Selon les résultats de cette évaluation, les principaux risques liés aux droits de la personne potentiels portent sur la liberté d'association et le droit à la négociation collective, la liberté d'opinion et d'expression, le droit à une rémunération équitable, le droit à un horaire de travail équitable et le droit à la vie privée. Ces résultats guident notre approche actuelle en matière d'évaluation et de renforcement des processus de diligence raisonnable aux fins de gestion et d'atténuation des risques potentiels.

Les processus suivants font partie intégrante de nos efforts visant à garantir le respect et la protection des droits de la personne dans l'ensemble de nos activités :

Évaluation des risques. Manuvie a procédé à une évaluation globale des risques afin de déceler les éléments susceptibles de poser un problème au chapitre des droits de la personne. Ce processus a englobé ce qui suit :

- **Analyse géographique :** Évaluation des pays où nous exerçons nos activités, investissons ou achetons afin de déceler ceux qui présentent un risque élevé de violation des droits de la personne en raison d'une application déficiente des lois du travail ou de problèmes tels que le travail forcé et le travail des enfants.
- **Risques propres à des secteurs :** Analyse sectorielle de nos chaînes d'approvisionnement et de nos investissements afin de déterminer les secteurs et les industries au sein desquels il existe un risque de violation des droits de la personne.

Diligence raisonnable des fournisseurs. Nous avons mis en place un processus rigoureux de diligence raisonnable des fournisseurs afin de nous assurer que nos partenaires et fournisseurs respectent nos normes en matière de droits de la personne. Ce processus comprend ce qui suit :

- **Examen préalable :** Vérification rigoureuse des antécédents et évaluation des fournisseurs potentiels avant de faire affaire avec eux.
- **Autoévaluations des fournisseurs :** Exigence, pour les fournisseurs, de remplir des formulaires d'autoévaluation portant sur leurs politiques et leurs pratiques en matière de droits de la personne, ainsi que sur leur respect des normes internationales du travail.

Engagement des parties prenantes et mécanismes de rétroaction. Engagement des parties prenantes et mise en place de mécanismes de rétroaction pour aider Manuvie à détecter les problèmes potentiels liés aux droits de la personne non identifiés dans le cadre d'autres processus. Ce processus comprend ce qui suit :

- **Consultation des parties prenantes :** Consultation des parties prenantes, y compris nos fournisseurs et notre clientèle, afin d'obtenir des renseignements et de connaître leurs préoccupations en lien avec les droits de la personne.
- **Ligne d'assistance directe sur l'éthique et plateforme de signalement :** Offre d'une ligne d'assistance directe sur l'éthique et d'une plateforme en ligne gérée par un fournisseur de services indépendant qui permettent aux parties prenantes de signaler tout comportement susceptible d'être contraire à l'éthique, non professionnel, illégal, frauduleux ou douteux.

Collaboration avec des organismes externes. Manuvie participe activement à des initiatives de l'industrie et travaille en étroite collaboration avec les agences de notation des facteurs ESG afin de se tenir informée des nouveaux risques et des meilleures pratiques relativement aux droits de la personne. Ce processus comprend ce qui suit :

- **Participation à des initiatives de développement durable des entreprises** comme le Pacte mondial des Nations Unies, dont les membres alignent leurs stratégies et leurs activités sur des principes universels de droits de la personne.
- **Meilleures pratiques et analyses comparatives** des normes de l'industrie et des pairs visant à améliorer nos mesures d'atténuation des risques liés aux droits de la personne.

En mettant en œuvre ces processus exhaustifs, Manuvie s'engage à déceler et à gérer de manière proactive les problèmes liés aux droits de la personne au sein de ses activités et de ses chaînes d'approvisionnement. Cette approche permet à Manuvie de maintenir des normes élevées en matière d'éthique et de droits de la personne et de contribuer aux efforts de protection et de promotion des droits de la personne à l'échelle mondiale.

Nous prévoyons de mener une évaluation rigoureuse au moins tous les trois ans.

Fonds général

En tant que propriétaire d'actifs, Manuvie s'efforce de respecter et de promouvoir les droits de la personne dans le cadre de ses décisions de placement et de ses activités de gestion. Les équipes Placements du fonds général sont guidées par les lignes directrices concernant les facteurs ESG sur l'intégration des considérations ESG du fonds général, qui comprennent les droits de la personne, et elles appuient les pratiques responsables relatives à la propriété des actifs des sociétés d'assurance vie en propriété exclusive.

Les lignes directrices concernant les facteurs ESG de Manuvie font l'objet d'examen interne tous les trois ans afin d'évaluer l'efficacité des considérations ESG dans les processus de contrôle préalable des investissements. Ces examens tiennent compte de l'harmonisation avec les questions émergentes liées aux facteurs ESG, telles que les préoccupations à l'égard des droits de la personne.

Les considérations relatives aux droits de la personne sont intégrées aux processus habituels de diligence raisonnable en matière de placements et d'évaluation des risques, qui suivent une approche fondée sur des principes et guidée par l'importance potentielle des facteurs ESG sur les résultats des placements. Les activités ci-après soutiennent la diligence raisonnable à l'égard des droits de la personne, que nous employons dans des circonstances appropriées :

- Filtrer les placements pour déceler les pays et les parties sanctionnés par les lois nationales ou internationales, ainsi que les sociétés qui exercent des activités directement et principalement dans certains secteurs.
- Examiner les lignes directrices et les renseignements sectoriels applicables pour traiter les questions concernant les facteurs ESG ou les secteurs particulièrement sensibles, y compris l'esclavage moderne et les droits de la personne. Pour en savoir plus, veuillez consulter la [Déclaration de la Société Financière Manuvie concernant la déclaration sur la Loi sur l'esclavage moderne 2023](#).

De plus, le fonds général collabore étroitement avec les équipes internes dans le cadre de l'élaboration de plans d'action et de stratégies liés aux droits de l'homme. En 2024, le fonds général a soutenu la première évaluation des risques liés aux droits de la personne à la grandeur de Manuvie, dans le cadre de laquelle l'exposition à de tels risques à l'échelle des pays et des secteurs a été évaluée pour une partie des actifs du fonds général. Cette évaluation, qui a été effectuée au moyen d'indices et de données sur les droits de la personne d'un fournisseur indépendant, a englobé les risques liés aux droits du travail, aux droits sociaux et aux droits environnementaux, et fourni un aperçu complet des risques liés aux droits de la personne.

Gestion de placements Manuvie

Nous avons mis en place plusieurs mécanismes pour faciliter la mise en œuvre de notre engagement à l'égard des droits de la personne dans le cadre de nos activités et de nos placements. Il s'agit notamment de la Politique sur les droits de la personne de Manuvie, du Code de déontologie et d'éthique de Manuvie et de la **Politique relative aux pratiques contractuelles responsables** de Gestion de placements Manuvie.

Afin d'harmoniser notre engagement avec les attentes sectorielles, nous avons commencé, en tant que gestionnaire de placements, à effectuer des évaluations des risques liés aux droits de la personne et de leur incidence en nous appuyant sur les Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de la personne des Nations Unies. Ces évaluations nous aident à déceler les principaux risques liés aux droits de la personne associés à nos portefeuilles, ce qui est utile pour nous assurer que les gestionnaires sont préparés à mettre en œuvre des mécanismes d'atténuation et pour renforcer la diligence raisonnable en matière de droits de la personne dans le cadre de nos placements et de nos activités, le cas échéant. Nous sommes en train de mettre à jour les outils que nous utilisons tout au long du cycle de vie des placements en fonction des résultats de nos évaluations afin d'intégrer pleinement les considérations relatives aux droits de la personne dans le cadre de nos placements et de nos activités.

Des évaluations ont été réalisées pour toutes les catégories d'actifs des marchés privés en 2023 et en 2024. Les problèmes révélés sont de nature dynamique et peuvent évoluer au fil du temps en fonction des conditions touchant les actifs du portefeuille (p. ex. migration accrue), de la nature des activités (p. ex. nouvelles acquisitions) ou de la portée des activités (p. ex. externalisation d'une partie des activités commerciales), et leur gravité peut varier d'une zone géographique à l'autre.

Nous avons des fournisseurs de services indépendants qui nous aident à mettre en œuvre et à valider nos procédures de diligence raisonnable en matière de droits de la personne, y compris les audits de certification qui comprennent des aspects relatifs aux droits de

la personne. Nous avons également mis en place des plateformes permettant aux gestionnaires d'assurer un suivi régulier des risques émergents ainsi que de l'efficacité de nos mesures.

L'ampleur, la portée et la forme de ces mesures varient en fonction des droits de la personne associés à nos catégories d'actifs et du contrôle que nous exerçons sur les placements. Ces mesures comprennent des outils de diligence raisonnable préplacement et des politiques opérationnelles en gestion immobilière, comme notre politique de bon voisinage, nos normes et nos stratégies de mobilisation et de développement des capacités, que nous utilisons pour faire la promotion de nos principes en matière de droits de la personne auprès des gestionnaires externes, des promoteurs de régime et des sociétés qui font partie de nos portefeuilles. Par exemple, nous avons offert à nos gestionnaires d'actifs immobiliers une formation sur les pratiques contractuelles responsables.

En 2024, nous avons publié un Énoncé sur les procédures contractuelles responsables révisé qui décrit notre engagement à l'égard de l'adoption de pratiques contractuelles responsables au sein de notre chaîne d'approvisionnement, qui tient compte de l'évolution des cadres réglementaires et des meilleures pratiques et qui démontre notre approche unique de pratiques contractuelles responsables fondées sur les catégories d'actifs et sur le contrôle que nous exerçons sur les activités d'approvisionnement. Notre équipe Exploitation et nos équipes de placement ont reçu une formation sur l'énoncé révisé après l'approbation de celui-ci.

Biens et services achetés

La Norme mondiale d'approvisionnement et de gestion des tiers de Manuvie guide les employés qui travaillent avec des fournisseurs indépendants et exige l'intervention de l'équipe Approvisionnement pour toutes les activités d'approvisionnement auprès de tiers. L'approvisionnement est effectué de façon à optimiser la valeur et à réduire les risques au minimum, dans le respect de nos normes éthiques élevées relatives à la collaboration avec les fournisseurs.

Notre **Code de déontologie des fournisseurs** exige de tous les fournisseurs qu'ils respectent la dignité et les droits de tous les travailleurs, et qu'ils soutiennent des pratiques équitables en

matière d'emploi et de travail. Comme il est énoncé dans le Code de déontologie des fournisseurs, ceux-ci doivent se conformer à ses exigences, en surveiller le respect et signaler rapidement toute infraction à Manuvie. Cela comprend ce qui suit :

- Les fournisseurs s'assurent que les produits et les services qu'ils fournissent sont en tout temps parfaitement conformes aux lois et aux réglementations applicables.
- Les fournisseurs doivent respecter la dignité et les droits de tous les travailleurs et s'engager à soutenir des pratiques justes en matière d'emploi et de relations de travail. Les fournisseurs ne doivent ni engager d'enfants ni avoir recours à de la main-d'œuvre forcée.
- Les fournisseurs doivent se conformer aux règlements, aux codes et aux lois applicables contre l'esclavagisme et la traite de personnes. Les fournisseurs doivent mettre en place des procédures de contrôle préalable pour leurs sous-traitants, leurs fournisseurs et les autres participants de la chaîne d'approvisionnement, et ce, afin de s'assurer de l'absence d'esclavagisme et de traite de personnes.

Nous nous réservons le droit de faire un suivi auprès des fournisseurs, de les évaluer et de les soumettre à un audit conformément au Code de déontologie des fournisseurs, et nous pouvons cesser de faire affaire avec ceux qui ne conformement pas à nos exigences ou avec leurs représentants.

L'évaluation des risques effectuée en 2024, fondée sur les risques liés aux droits de la personne et à l'environnement dans différents pays et secteurs, avait pour objectif la reconnaissance des « points chauds » au chapitre des risques liés aux droits de la personne au sein du réseau de fournisseurs et dans le cadre des activités de Manuvie. La compréhension accrue de l'exposition aux risques liés aux droits de la personne des fournisseurs partenaires de Manuvie à l'échelle mondiale fournit un point de référence défini pour commencer à évaluer l'incidence de ces risques importants sur les décisions d'approvisionnement de la Société.

Veuillez consulter la section **Approvisionnement responsable** pour obtenir de plus amples renseignements.



Gouvernance

Dans cette section

Gouvernance d'entreprise	76
Gestion des risques	77
Culture axée sur l'éthique et la conformité	79
Transparence fiscale	81
Sécurité des données et protection des renseignements personnels	82
Intelligence artificielle (IA) responsable	84
Rémunération des dirigeants	85
Marketing responsable et gouvernance des produits	86
Politiques publiques	87

Gouvernance d'entreprise

Notre stratégie en bref

- Nous croyons qu'une saine gouvernance d'entreprise est essentielle à notre réussite à long terme, pour nous, nos actionnaires et nos clients.
- Élu par les actionnaires de Manuvie, notre conseil d'administration est chargé de superviser les activités et les affaires de la Société. Nos politiques et pratiques en matière de gouvernance s'alignent sur nos valeurs et sur les diverses règles et exigences qui s'appliquent à nos activités.
- Notre cadre de gouvernance du développement durable nous permet d'atteindre nos objectifs en la matière dans l'ensemble de nos activités mondiales en permettant une prise de décisions plus facile et plus stratégique dans le contexte de nos objectifs commerciaux.

➔ Pour en savoir plus : [Gouvernance d'entreprise](#)

Indépendance

Mis à part le chef de la direction, tous les administrateurs, y compris le président du conseil, sont indépendants, à l'instar de tous les membres des comités permanents du conseil d'administration.

Engagements des administrateurs

Nous n'avons pas fixé de limite au nombre de conseils d'administration de sociétés ouvertes auxquels nos administrateurs peuvent siéger; toutefois, le Comité de gouvernance et des candidatures doit examiner et approuver toute nomination proposée au conseil d'administration d'une autre société ouverte afin de s'assurer que cet engagement supplémentaire ne crée pas de conflit d'intérêts et ne nuit pas à l'indépendance de l'administrateur ou à sa capacité de consacrer suffisamment de temps à Manuvie.

Les administrateurs sont tenus d'assister à toutes les réunions du conseil d'administration et des comités dont ils sont membres, sauf en cas de circonstances atténuantes.

Diversité et relève

- Le conseil d'administration reconnaît l'importance de la diversité et est déterminé à la favoriser à tous les échelons de l'organisation, y compris au sein de ses propres rangs. Les compétences, l'expérience et les qualités personnelles combinées des membres du conseil d'administration permettent à celui-ci d'assurer une supervision adéquate et de prendre des décisions efficaces, et le conseil d'administration revoit régulièrement sa taille et sa composition avec le Comité de gouvernance et des candidatures.
- Le conseil d'administration applique depuis longtemps une politique de diversité qui considère les caractéristiques qui contribuent à la diversité du conseil, notamment le sexe, l'âge, la race, l'origine ethnique, la culture, les handicaps, l'orientation sexuelle et la représentation géographique, ainsi que toute autre caractéristique qui peut être relevée de temps à autre.
- En ce qui concerne l'égalité entre les sexes, le conseil d'administration s'efforce de maintenir la parité parmi les administrateurs indépendants et s'est fixé comme objectif de

nommer des femmes à au moins 40 % des postes d'administrateurs indépendants, reconnaissant que la composition du conseil peut varier de temps à autre pendant les périodes de transition.

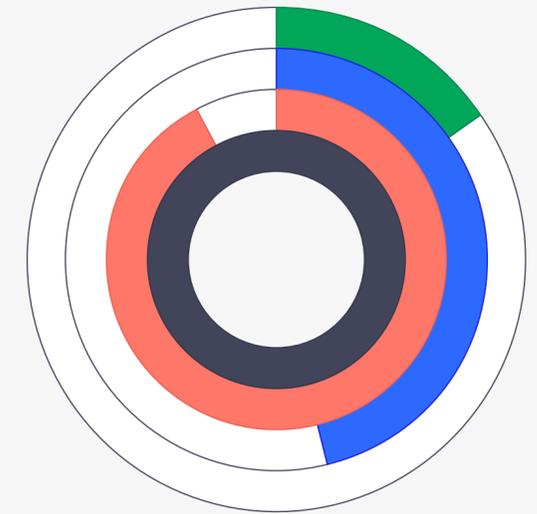
- Pour maintenir un équilibre approprié, le conseil limitera à 60 % son nombre d'administrateurs indépendants du même sexe, sous réserve des fluctuations temporaires pendant les périodes de transition.
- Le Comité de gouvernance et des candidatures supervise le processus de relève du conseil d'administration. Le Comité de gouvernance et des candidatures s'engage à adopter des pratiques équitables et inclusives pour le recrutement de candidats en vue d'une nomination ou d'une élection au conseil et exige que les agences de recrutement lui présentent des listes diversifiées et équilibrées de candidats potentiels aux postes d'administrateurs comprenant des femmes, ainsi que des candidats de groupes sous-représentés comme les minorités visibles, les Autochtones, les personnes en situation de handicap et la communauté 2ELGBTQ+.

Supervision de la stratégie liée aux facteurs ESG et au développement durable

En 2024, le Comité de gouvernance et des candidatures s'est engagé dans un certain nombre d'activités relatives à la supervision et à l'examen des stratégies et des renseignements liés au développement durable et aux facteurs ESG, y compris les suivantes :

- Supervision du cadre ESG de Manuvie, y compris les questions liées aux changements climatiques.
- Examen des mises à jour apportées à la stratégie de développement durable de Manuvie, ainsi que les domaines d'intérêt et l'orientation.
- Examen des rapports sur la stratégie, les tendances, les possibilités et les risques liés aux critères ESG.
- Examen du Rapport sur le développement durable annuel de Manuvie, y compris des indicateurs clés de performance et des commentaires des parties prenantes.
- En 2024, le conseil d'administration a fait appel à un facilitateur externe pour organiser une session de formation sur la planification de la transition climatique et les questions financières.

Composition du conseil d'administration*



- 13 membres du conseil d'administration
- 12 membres indépendants
- 6 femmes
- 2 membres s'identifiant comme issus d'une minorité visible

* Au 28 février 2025.

Renseignements complémentaires sur la gouvernance :

- [Politique sur la diversité du conseil d'administration](#)
- [Politique relative à l'indépendance des administrateurs](#)
- [Politique relative à l'élection des administrateurs à la majorité des voix](#)

Gestion des risques

Notre stratégie en bref

- Notre conseil d'administration, avec l'aide principalement du Comité de gestion des risques, supervise nos travaux de gestion des risques, qui sont régis par un cadre solide de gestion des risques d'entreprise.
- Notre équipe Gestion des risques, Monde assure la conduite de notre cadre de gestion des risques d'entreprise et supervise l'exécution des programmes de gestion des risques à l'échelle de la Société.
- Notre cadre de gestion des risques d'entreprise est communiqué au moyen de politiques et de normes visant à permettre la conception et la mise en œuvre cohérentes des stratégies dans l'ensemble de l'organisation.

➔ **Pour en savoir plus : [Gestion des risques](#)**

Cadre de gestion des risques d'entreprise

Notre approche de la gestion des risques est régie par notre cadre de gestion des risques d'entreprise (GRE). Le cadre GRE est un document fondamental, holistique, conforme, intégré et adaptatif qui permet la compréhension et la gestion des risques, tout en tenant compte de la nécessité, pour Manuvie, de rester concurrentielle. Il s'agit d'un document qui fournit une structure offrant des garde-fous en matière de risques et qui favorise l'optimisation des rendements ajustés au risque sans compromettre notre capacité à respecter nos engagements.

Le cadre GRE comprend cinq éléments interdépendants : taxonomie des risques, tolérance au risque, gouvernance des risques, processus de gestion des risques et culture de gestion des risques.

Taxonomie des risques

Manuvie est exposée à un large éventail de risques en raison de ses activités. La taxonomie des risques classe et définit les risques potentiellement importants auxquels la Société est exposée. Elle crée un langage commun en matière de risques et fournit une assurance raisonnable que les risques sont compris et gérés de manière cohérente.

La taxonomie des risques est un élément central du cadre GRE, qui soutient tous les autres éléments. Elle constitue la base des éléments couverts par les politiques et comités pertinents (gouvernance des risques), elle permet l'identification des risques (processus de gestion des risques), elle fournit une assurance raisonnable que des énoncés et des limites de tolérance au risque sont établis pour les risques importants (tolérance au risque), et elle précise quelles sont les personnes responsables de la gestion de chaque risque (culture de gestion des risques).

Tolérance au risque

Notre cadre de tolérance au risque (CTR) guide la prise de risques en établissant notre tolérance au risque. Il reflète le niveau global de chaque type de risque que nous devrions être prêts à accepter dans la poursuite de nos priorités stratégiques, ainsi que le niveau de risque supplémentaire que nous pouvons tolérer avant d'atteindre les limites de risque établies par le Comité de gestion des risques du conseil d'administration de Société Financière Manuvie.

Le CTR crée une vision équilibrée du risque et du rendement qui favorise la croissance durable et la résilience, soutient la prise de décisions éclairées et encourage une culture de gestion des risques prudente. Le CTR fait partie intégrante des discussions et des décisions du conseil d'administration et de la direction, qui reçoivent des rapports réguliers sur l'efficacité du CTR et sur le respect de celui-ci, y compris des comparaisons entre les résultats réels et les mesures énoncées, ainsi qu'un avis concernant tout dépassement des limites et des plans d'action connexes. Les énoncés sur la tolérance au risque sont conçus pour fournir une protection relativement à notre tolérance aux risques identifiés.

Gouvernance des risques

La gouvernance des risques offre une approche organisée et hiérarchique de la surveillance des activités de gestion des risques. Elle s'articule autour de politiques et est mise en œuvre au moyen d'un modèle opérationnel à trois lignes de défense qui s'appuie sur la structure d'un comité de gestion des risques. Les exigences, les limites et les décisions sont transmises de manière descendante; les problèmes, les cas d'escalade hiérarchique et les rapports sont transmis de manière ascendante.

Processus de gestion des risques

Dans le cadre du processus de gestion des risques, la première ligne de défense gère les risques conformément au CTR et aux limites de risque, tandis que la deuxième supervise les activités de gestion des risques et fournit une évaluation objective. Ainsi, la première et la deuxième lignes établissent, évaluent, surveillent et rendent compte de manière indépendante de notre profil de risque actuel et de notre profil de risque dans des conditions de stress à l'échelle des unités administratives et de la Société, grâce à une documentation et à des contrôles appropriés.

Culture de gestion des risques

La Société s'est engagée à respecter un ensemble de valeurs communes, qui reflètent sa culture, guident les comportements, les actions et les décisions des employés, et contribuent à définir la manière dont ils travaillent ensemble.

La culture de gestion des risques est un sous-ensemble de la culture de la Société; elle reflète les normes de conduite, d'action et de décision afférentes à la sensibilisation aux risques, à la prise de risques et à la surveillance des risques. Une saine culture de gestion des risques permet d'équilibrer les risques et le rendement afin d'assurer le respect des limites de tolérance au risque, conformément au cadre GRE. Elle comprend le maintien d'un environnement de contrôle efficace, au sein duquel les violations des politiques et des limites, ainsi que les incidents opérationnels, sont détectés rapidement. Elle permet d'assurer que des mesures sont prises en conséquence et qu'un suivi est assuré pour comprendre les causes profondes. Enfin, elle permet également d'assurer le renforcement des contrôles visant la prévention et la détection des risques, ainsi que la prise des mesures disciplinaires qui s'imposent, le cas échéant.

Évaluer et comprendre les risques

Le Service d'audit effectue régulièrement des audits des risques clés dans l'ensemble de la Société afin de confirmer de manière indépendante que les risques inhérents aux activités sont bien connus. Ces audits comprennent également une composante de vérification des contrôles en place relatifs aux risques inhérents à nos activités, de leur fonctionnement et de leur caractère approprié. Enfin, ces audits comprennent une composante d'évaluation de l'efficacité des programmes d'atténuation des risques et des fonctions de surveillance des risques.

Nous proposons actuellement aux employés du monde entier des modules de formation sur les risques, qui visent à les sensibiliser. Des communications sont diffusées et des formations sont offertes sur une base continue, dans l'ensemble de la Société, au sujet du Code de déontologie et d'éthique de Manuvie, de la protection des renseignements, de la protection de la vie privée et d'autres thèmes pertinents. Nous cherchons des moyens de développer les programmes de formation et les communications internes à l'échelle de l'entreprise afin d'y intégrer les risques liés aux changements climatiques. Les formations offertes comprennent également une formation sur le Code de déontologie et d'éthique et une certification connexe, une formation sur la lutte contre le blanchiment d'argent et la lutte contre le financement d'activités terroristes, une formation sur la protection des renseignements et une formation sur la prévention de la discrimination, du harcèlement et de la violence au travail.

En novembre 2024, notre vendredi de ravitaillement a porté sur une formation sur les risques à la grandeur de Manuvie pour inciter les employés à comprendre les risques et à les gérer de manière proactive. Les trois modules de formation sur les risques qui ont été offerts sont les suivants :

- Protéger Manuvie : notre portrait du risque
- Vous protéger vous : ramener la sécurité à la maison
- Culture de gestion des risques et conduite : mettre en œuvre notre culture et nos valeurs

Nous cherchons des moyens de développer les programmes de formation et les communications internes à l'échelle de la Société afin d'y intégrer les risques liés aux changements climatiques.



Culture axée sur l'éthique et la conformité

Notre stratégie en bref

- Le Code de déontologie et d'éthique de Manuvie témoigne de l'importance qu'accorde la Société à l'éthique et de sa détermination à observer la loi et à tout mettre en œuvre pour éviter les conflits d'intérêts.
- Tous les employés et les membres de notre conseil d'administration reçoivent une formation et doivent attester chaque année qu'ils se conforment au Code.
- Nous encourageons les employés à signaler leurs préoccupations en matière de conformité à leur directeur ou aux membres de nos équipes Conformité, Services juridiques ou Ressources humaines. Nous offrons une ligne d'assistance directe sur l'éthique, confidentielle et gratuite, et une plateforme en ligne, gérées par un prestataire de services indépendant, pour signaler tout comportement suspecté d'être contraire à l'éthique, non professionnel, illégal ou frauduleux, ou tout autre comportement problématique, y compris les préoccupations liées aux audits et à la comptabilité. Les signalements peuvent être soumis de manière anonyme.
- Manuvie s'engage à adopter des pratiques commerciales éthiques et transparentes dans le cadre de l'ensemble de ses activités à l'échelle mondiale. La direction maintient une position ferme à l'égard des fraudes et des inconduites, qu'elles soient le fait des employés ou de personnes agissant en leur nom.

➔ **Pour en savoir plus : Éthique et conformité**

Gestion des risques

Le **Code de déontologie et d'éthique** de Manuvie (« le Code ») inclut les exigences de la Société en matière de lutte contre les pots-de-vin et la corruption. Le mandat du chef mondial de la conformité comprend la responsabilité du Code et du programme de conformité de l'entreprise.

Le Comité d'audit du conseil d'administration de Manuvie assume la plus haute responsabilité en matière d'éthique et de conformité. Notre chef mondial de la conformité rend compte au Comité d'audit du conseil d'administration au moins une fois par trimestre de la surveillance des questions de conformité et notamment de la lutte contre les pots-de-vin et la corruption. Tous les employés sont, en outre, tenus de se conformer au Code, qui comprend les exigences en matière de lutte contre les pots-de-vin et la corruption.

Tous les employés actifs, les employés occasionnels et les membres du conseil d'administration de Manuvie reçoivent une formation et doivent attester chaque année qu'ils respectent le Code. Ils doivent bien connaître les dispositions du Code et agir en conformité avec l'esprit et la lettre de ce document. Le non-respect du Code peut entraîner des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement. Si l'infraction au Code constitue une infraction à la loi, la personne pourrait aussi faire l'objet de poursuites judiciaires. Le Code contient également des références à des politiques de récupération, notamment pour les vice-présidents et les dirigeants d'échelons supérieurs. Le conseil d'administration peut, à son gré, annuler des attributions incitatives non acquises³⁴ ou récupérer des attributions incitatives acquises ou payées, selon le cas, advenant une fraude, un vol, un détournement ou une faute grave.

Nous avons mis en place un système de contrôles internes robuste à l'échelle mondiale afin de garantir une évaluation cohérente des risques liés aux nouveaux clients et une application de mesures de vigilance appropriées en fonction des risques. Ces mesures visent au minimum à examiner les pièces d'identité délivrées par un gouvernement et à vérifier le nom des clients potentiels par rapport aux listes de sanctions internationales pertinentes. Chaque relation de Manuvie, qu'elle soit nouvelle ou déjà en cours, avec des clients, des employés, des fournisseurs, des membres du conseil d'administration, ou d'autres personnes, fait l'objet d'une diligence raisonnable plus ou moins poussée en fonction de notre appréciation du risque. Les clients potentiels sont soumis à une évaluation interne du risque, qui couvre plusieurs facteurs de risque, dont l'évaluation du risque posé par leur pays de résidence et leurs activités professionnelles. Cette évaluation du risque lié aux clients permet de déterminer le niveau actuel et futur de diligence raisonnable ou de diligence raisonnable renforcée à appliquer à chaque client potentiel avant toute intégration ou transaction. Nos dispositifs d'intégration et de surveillance continue des risques liés à ces relations sont soumis à notre Code de déontologie et d'éthique et sont en phase avec les exigences réglementaires ainsi qu'avec nos politiques et lignes directrices de lutte contre le blanchiment d'argent (LBA) et de lutte contre le financement d'activités terroristes (LFAT).

Gouvernance éthique et pratiques transparentes en matière de technologies émergentes

Notre Code de déontologie et d'éthique comprend des lignes directrices sur l'utilisation des technologies émergentes et de l'IA. À Manuvie, nous sommes déterminés à concrétiser nos valeurs dans tout ce que nous faisons. **Nos principes en matière d'IA** nous guident dans la façon dont nous concevons, élaborons et déployons nos solutions d'IA. Notre Code précise également clairement ce qui suit :

- Les employés sont responsables d'assurer la protection des renseignements personnels et la sécurité de nos renseignements confidentiels et exclusifs lorsqu'ils utilisent des outils d'IA.
- Les employés sont aussi responsables des résultats générés par leur utilisation d'outils d'IA.
- La Société gère l'accès aux autres outils d'IA générative et d'apprentissage automatique (AA) grâce à un processus de demande d'accès. Nous encourageons les employés à s'adresser à leur directeur et à suivre les processus internes et les protocoles de gestion des risques pertinents lorsqu'ils utilisent des technologies émergentes.

Nous avons un service responsable de l'IA depuis 2016 et, au cours des trois dernières années, nous avons effectué des investissements importants afin d'accroître nos capacités liées aux données et à l'IA. Nous avons adopté une approche stratégique et responsable de l'IA qui comprend des mécanismes et des pratiques de gouvernance prêts pour l'avenir et intégrés à nos processus de gestion des risques liés aux données et à l'IA. Nous disposons d'un Guide sur les modèles de risque en matière d'IA et d'AA qui nous aide à adopter des pratiques d'IA responsables et qui continuera d'évoluer conformément à la réglementation. Ce guide est revu au moins tous les trois ans et lorsque des changements importants sont apportés à la réglementation. Il est approuvé par le chef mondial, Gestion des risques financiers, par le chef mondial de l'analytique et par les chefs de la gestion des risques de nos différents segments.

34. « Attributions incitatives » s'entend des primes versées au titre du Programme d'encouragement des cadres supérieurs (PECS), des unités d'actions temporairement incessibles (UATI), des unités d'actions fondées sur le rendement (UAR), des unités d'actions différées (UAD) et/ou des options sur titres, qu'elles soient acquises, non acquises et/ou payées.



Notre Guide sur les modèles de risque en matière d'IA et d'AA est également un complément essentiel à notre document Politique et normes de gestion des modèles de risque, qui est approuvé par le chef mondial de la gestion des risques et par l'actuaire en chef de Manuvie. Le Guide sur les modèles de risque en matière d'IA et d'AA est approuvé par le chef mondial, Gestion des risques financiers, par le chef mondial de l'analytique et par les chefs de la gestion des risques de nos différents segments. Notre groupe de validation des modèles d'analyse avancée (GVMAA) valide, de manière indépendante, les modèles de risque pour les risques élevés. Les modèles de risque pour les risques moyens et faibles sont validés par les segments, puis examinés et approuvés par le GVMAA. En outre, nos équipes compétentes de gestion des risques juridiques et des risques liés à la cybersécurité, à l'information, au respect de la vie privée et à la conformité participent à la surveillance des modèles de risque liés à l'IA et à l'AA au besoin.

Nous avons une équipe responsable d'assurer la mise en œuvre du guide qui relève du chef mondial, Gestion des risques financiers et du chef mondial de l'analytique. Elle est responsable de la conception, de la modification et de l'assurance du respect des pratiques de gouvernance de l'IA et de gestion des risques liés à l'IA. Nos excellents résultats en IA traditionnelle prouvent l'efficacité de ces mécanismes de gouvernance. Nous avons déployé 103 modèles d'IA au sein de nos différents secteurs d'activités et doublé la valeur générée par l'analyse au cours des trois dernières années.

Ces applications ont réduit la charge de travail de nos employés en lien avec la détection manuelle des fraudes et les enquêtes. Les systèmes d'IA peuvent traiter de grandes quantités de données rapidement et avec précision, ce qui permet à notre équipe responsable d'enquêter sur les fraudes de se concentrer sur les cas prioritaires et les initiatives stratégiques, en plus de contribuer à une efficacité et une efficacité accrues.

Nous disposons notamment d'une application d'aide à la souscription fondée sur l'IA qui analyse automatiquement les documents médicaux. Manuvie a mis en place des contrôles stricts pour garantir l'exactitude et la fiabilité des résultats de l'IA. Le système signale les inexactitudes potentielles dues à des problèmes tels que les erreurs d'écriture, ce qui permet aux tarificateurs d'examiner et de corriger les renseignements. Cela permet non seulement d'améliorer la qualité des décisions de tarification, mais aussi d'assurer que les données des clients sont traitées de manière responsable et transparente.

Nos principes ont été largement diffusés à l'interne et à l'externe sur le site Manuvie.com. Nous sommes également en train de modifier notre Guide sur les modèles de risque en matière d'IA et d'AA afin d'y inclure des considérations liées à l'IA générative.

Gestion des risques et détection des fraudes pilotées par l'IA

À Manuvie, le déploiement d'applications avancées de lutte contre la fraude pilotées par l'IA vise à détecter et à réduire les activités frauduleuses en temps opportun, et à veiller à ce que nous maintenions les normes de sécurité et d'intégrité les plus élevées pour nos clients et nos activités à l'échelle mondiale. Par exemple, nos applications d'IA surveillent en permanence les transactions et les activités au sein des comptes pour détecter des schémas ou des comportements inhabituels qui pourraient indiquer la présence d'une fraude potentielle. Lorsqu'une anomalie est détectée, le système génère une alerte, ce qui permet à notre équipe responsable d'enquêter sur les fraudes de prendre des mesures rapidement. Cette approche proactive a permis de réduire considérablement l'incidence des prises de contrôle de comptes, et donc de protéger les actifs et les renseignements personnels de nos clients contre les auteurs malveillants.

Notre équipe utilise des cotes de risque avancées générées par l'IA et l'analyse des données pour identifier efficacement les clients potentiels et gérer les risques d'entreprise. Cette utilisation stratégique de la technologie s'est traduite par une augmentation des économies réalisées en lien avec les fraudes à hauteur de 20 % depuis le début de l'année, et de 70 % depuis les deux dernières années. Ces résultats mettent en évidence l'impact transformateur de l'IA sur nos pratiques de gestion des risques.

L'intégration de l'IA dans nos processus de détection des fraudes a amélioré l'efficacité et l'intégrité de notre processus de traitement des demandes de règlement. Nous utilisons des modèles prédictifs à différents niveaux (p. ex. fournisseurs, participants, types de demandes de règlement) pour nous assurer que notre approche en matière de détection des fraudes est complète et nuancée. En plus de protéger les comptes des clients, nos applications, qui analysent les comportements et les interactions, contribuent à la détection et à la prévention des cas d'inconduite. Les systèmes d'IA signalent également toute activité suspecte pouvant indiquer la présence de pratiques contraires à l'éthique. Ainsi, nous disposons d'un lieu de travail transparent, où la confiance règne, ce qui contribue à renforcer notre engagement en matière de conduite éthique.



100 %

des employés admissibles ont suivi une formation sur le Code de déontologie et d'éthique

Transparence fiscale

Notre stratégie en bref

- Notre stratégie fiscale repose sur les principes suivants : honnêteté et intégrité totales; respect de toutes les lois et réglementations applicables, y compris les lignes directrices sur les prix de transfert; contribution à la valeur pour les actionnaires; service à la clientèle axé sur le client; protection de la marque et de la réputation de Manuvie; efficacité et efficacité opérationnelles; ouverture et coopération avec les autorités fiscales.
- La fiscalité fait partie du champ de responsabilités du chef des finances et ultimement, c'est notre équipe de la haute direction (EHD) et le conseil d'administration qui en sont responsables. La responsabilité opérationnelle de la stratégie fiscale et de la gestion des risques est dévolue à l'équipe Fiscalité mondiale.
- Manuvie se conforme aux lois et aux lignes directrices sur les prix de transfert établis par les pays où elle exerce ses activités, ainsi qu'aux lignes directrices de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) sur les prix de transfert.

➔ **Pour en savoir plus : [Fiscalité](#)**

Gestion des risques

Manuvie a mis sur pied des comités officiels chargés d'examiner et d'approuver les transactions et les structures importantes. Ces comités rendent des comptes à l'EHD ou au conseil d'administration de Manuvie, selon ce qui est jugé approprié. L'équipe Fiscalité mondiale de Manuvie participe aux travaux de ces comités et son approbation est requise pour les transactions et les structures ayant des implications fiscales importantes. Notre politique sur les prix de transfert nous engage à entreprendre les transactions internes en appliquant le principe de la « non-existence de liens de dépendance ».

Manuvie est présente dans le monde entier et exerce ses activités dans de nombreux pays, chacun ayant son propre système d'imposition et ses propres taux d'imposition. Manuvie se conforme aux lois et aux lignes directrices sur les prix de transfert établis par les pays où elle exerce ses activités, ainsi qu'aux lignes directrices de l'OCDE sur les prix de transfert, afin de s'assurer que le principe de la « non-existence de liens de dépendance » est respecté aux fins de l'établissement du prix des opérations transfrontalières entre les entités de Manuvie. En outre, conformément à l'initiative BEPS (érosion de la base d'imposition et du transfert de bénéfices) de l'OCDE visant à accroître la transparence fiscale, Manuvie produit des rapports sur ses activités mondiales dans chaque pays concerné afin de faciliter le travail de vérification des autorités fiscales du monde entier.

Avec l'adoption par le Canada de l'impôt minimum mondial, Manuvie se conforme aux exigences et paie un niveau minimum d'impôt partout où elle exerce ses activités et génère des profits.

Puisque nombre de pays, comme les États-Unis, appliquent des taux d'imposition inférieurs à ceux du Canada, le taux d'imposition effectif de la Société sera généralement inférieur au taux de 27,8 % prévu par la loi au Canada. De plus, la variabilité de ce taux d'une année sur l'autre dépend du niveau de notre rentabilité dans chaque pays.

Les différents types de revenus de placement, qui sont essentiels pour soutenir les risques de l'activité d'assurance que nous assumons, constituent un autre facteur de réduction du taux d'imposition effectif, car ils sont souvent imposés à des taux effectifs bien inférieurs à ceux des revenus d'activité ordinaire. Les gouvernements peuvent prendre de telles décisions de politique fiscale pour des raisons techniques, notamment pour éviter la double imposition des revenus des entreprises, ou pour encourager certains types de placements.

L'évasion fiscale est un crime préalable au blanchiment d'argent dans la plupart des territoires où nous faisons des affaires. Notre programme mondial de lutte contre le blanchiment d'argent et notre programme de sanctions s'attaquent à ce problème à l'aide des outils suivants :

- Contrôles lors de l'intégration des clients
- Contrôle et surveillance continus des transactions des clients
- Programmes de diligence raisonnable accrue pour nos clients fortunés
- Dépistage du terrorisme et des sanctions et diligence raisonnable
- Formation annuelle à la lutte contre le blanchiment d'argent et contre le financement d'activités terroristes dispensée à tous les employés dans le monde entier

Pour en savoir plus, veuillez consulter notre [Stratégie fiscale mondiale](#).

2,3 milliards de dollars de taxes payées en 2024, dont **1,1 milliard de dollars** en impôts sur le revenu et sur le capital et **1,2 milliard de dollars** en taxes autres.



Sécurité des données et protection des renseignements personnels

Notre stratégie en bref

- La sécurité des données et la protection des renseignements personnels sont des sujets auxquels le Comité de gestion des risques du conseil d'administration accorde une attention particulière. Notre programme de gestion des risques informatiques à l'échelle de l'entreprise, supervisé par notre chef de la gestion des risques informatiques, définit notre cadre de gestion de l'information et de la cybersécurité.
- Nous disposons d'un cadre mondial pour gérer les risques liés à la confidentialité. Celui-ci est ancré dans notre Politique mondiale de gestion des risques liés aux renseignements personnels.
- Les employés de Manuvie suivent une formation annuelle obligatoire sur la sécurité et la protection des renseignements personnels ainsi que des formations en fonction de leur poste afin d'assurer qu'ils sont bien informés de leurs responsabilités en matière de protection des renseignements de l'entreprise et des clients.

➔ **Pour en savoir plus : [Sécurité des données et protection des renseignements personnels](#)**

Gestion des risques

Sécurité de l'information et des données

Le chef de la gestion des risques informatiques de Manuvie supervise notre programme de gestion des risques informatiques à l'échelle de l'entreprise. Le vice-président de la sécurité informatique de Manuvie, qui relève lui-même de notre chef de la gestion des risques informatiques, supervise le programme de gestion de la sécurité de l'information à l'échelle de l'entreprise qui établit le cadre de travail de l'entreprise pour l'information et la cybersécurité, la gouvernance, les politiques, les normes et les contrôles appropriés pour la protection de nos informations et de nos systèmes informatiques.

Nos politiques et normes de gestion des risques informatiques s'appuient, à titre de références clés, sur la norme ISO 27001, sur le cadre de cybersécurité du National Institute of Standard and Technology (NIST) et sur d'autres normes sectorielles. Ces références clés contribuent à éclairer le contenu et la structure de nos politiques et normes, qui sont élaborées et maintenues à jour par un personnel dévoué et compétent. Notre équipe suit un processus de révision et de mise à jour solide et collaboratif (incluant des membres des équipes de la première et de la deuxième ligne de défense) pour s'assurer que nos politiques et normes restent à jour et en phase avec les derniers changements technologiques et de sécurité internes et externes. Ce processus tient compte des besoins et des attentes de nos clients et des parties prenantes externes. En outre, notre portefeuille de politiques et de normes fait l'objet d'un examen annuel, et les politiques et normes individuelles sont examinées et mises à jour régulièrement et au moins tous les trois ans.

Notre équipe de la gestion des risques informatiques a mis en place un processus d'assurance solide qui prévoit des évaluations objectives, axées sur le risque et l'essai des contrôles dans tous les secteurs d'activité à l'échelle mondiale. Nos vérifications de l'efficacité des processus et des contrôles des systèmes d'information et de cybersécurité permettent d'obtenir des renseignements fondés sur les données et d'établir l'ordre de priorité des mesures correctives. Notre équipe de gestion des risques informatiques dispose également d'un programme de formation et d'éducation destiné à renforcer l'importance accordée à la protection de l'information.

Nous avons mis en place des plans de continuité des activités et de reprise après sinistre qui sont examinés et mis à l'essai au moins une fois par an. Ces plans facilitent la reprise des activités et donnent la priorité aux fonctions essentielles tout en tenant compte de l'ensemble des fonctionnalités.

Notre dispositif de contrôle des systèmes d'information et de la cybersécurité est en phase avec nos politiques et nos normes qui s'inspirent de normes industrielles, notamment la norme ISO 27001 et le cadre de cybersécurité du NIST. Nous nous appuyons également sur le dispositif MITRE ATT&CK (MITRE Adversarial Tactics, Techniques, and Common Knowledge) pour nous assurer que nous sommes armés pour affronter les tactiques, techniques et procédures des acteurs de la menace. L'équipe du chef de la sécurité informatique de Manuvie évalue chaque année la maturité de l'environnement de contrôle de la cybersécurité de toutes les unités administratives à l'échelle mondiale au regard du cadre de cybersécurité du NIST. De plus, tous nos contrôles de l'information et de la cybersécurité font l'objet de vérifications internes indépendantes. Selon le territoire où ils se trouvent, certains systèmes de nos unités administratives sont en conformité avec les normes SOC-1 ou SOC-2 ou font l'objet de revues connexes en cours pour répondre aux exigences opérationnelles.

Nos systèmes, produits et pratiques font l'objet d'examen externes pour répondre aux exigences locales et mondiales des clients et des régulateurs, notamment dans le cadre des normes SOC-1 et SOC-2, de la diligence raisonnable ou d'autres examens de conformité réglementaire. En 2024, nous avons engagé un cabinet externe pour effectuer un examen indépendant, entre autres, de notre programme de gestion des risques informatiques, y compris les politiques, les normes, les rapports du conseil d'administration et d'autres opérations qui assurent la surveillance et l'évaluation des systèmes, des produits et des pratiques concernant les données des utilisateurs.

En tant que priorité de la gestion des risques d'entreprise, les risques informatiques – qui comprennent le traitement des renseignements personnels – sont l'une des principales sections du Code de déontologie et d'éthique de Manuvie. On y trouve les conséquences associées à des infractions aux politiques de la société, y compris la Politique de gestion des risques informatiques et la Politique mondiale

de gestion des risques liés aux renseignements personnels. Selon l'infraction, les mesures disciplinaires peuvent mener au licenciement. S'il y a des raisons de croire qu'une infraction constitue une conduite criminelle, Manuvie peut soumettre l'affaire aux forces de l'ordre.

Par ailleurs, nous disposons d'outils et de processus automatisés et manuels qui permettent d'analyser les vulnérabilités internes et externes, notamment une analyse régulière et automatisée des vulnérabilités, des tests annuels de pénétration du réseau, des tests de pénétration des applications au moins une fois par an, une analyse automatisée du code sécurisé et des examens manuels, ainsi que d'autres attaques simulées de pirates informatiques. Des exercices de réponse aux cyberincidents sont également organisés fréquemment tout au long de l'année en s'inspirant de menaces réelles. La plupart de ces exercices sont exclusivement effectués à l'interne, mais il arrive que Manuvie s'associe à des organisations externes pour élargir la portée d'une simulation.

Protection des renseignements personnels

Notre politique de confidentialité mondiale énonce notre engagement en matière de confidentialité des données et s'aligne sur les principes de protection des renseignements personnels généralement reconnus (Generally Accepted Privacy Principles ou GAPP). Notre **politique de confidentialité mondiale** précise l'engagement de Manuvie à limiter la collecte et l'utilisation des données, notre recours à des fournisseurs indépendants pour traiter les renseignements personnels en notre nom, le consentement, les fins auxquelles nous pouvons utiliser les données personnelles, la durée de conservation des renseignements personnels, la façon dont nous les sauvegardons et l'endroit où les personnes concernées peuvent obtenir de plus amples renseignements sur leurs droits ou leurs choix en matière de protection de la vie privée. La politique de confidentialité mondiale contient également des liens vers des avis de confidentialité des données propres à certains pays. Ces avis fournissent des renseignements supplémentaires quant aux pratiques de traitement des données personnelles propres aux différents pays. Ces avis sont également disponibles sur les sites Web propres à chaque pays. Lorsqu'un consentement est requis pour le traitement de données personnelles, des renseignements précis sont fournis au moment de la collecte des données.

Notre politique de confidentialité mondiale informe les personnes concernées qu'elles peuvent disposer de choix et de droits supplémentaires en matière de confidentialité en fonction de leurs produits ou de leur emplacement. Cette politique indique également aux personnes concernées qui souhaitent obtenir davantage d'informations sur les autres choix et droits en matière de protection de la vie privée dont elles peuvent disposer, ou à celles qui ont des questions, des demandes, des préoccupations ou une plainte concernant la confidentialité, de suivre les instructions fournies dans la politique de confidentialité applicable à leur emplacement ou à leurs produits particuliers.

Nous disposons d'un cadre de travail mondial pour la gestion des risques liés à la confidentialité auxquels la Société est exposée. Ce cadre est supervisé par notre chef mondial de la protection des renseignements personnels, qui relève du chef mondial de la conformité, lui-même nommé par le Comité directeur de gestion du risque. Chaque trimestre, nous rendons compte des questions de protection des renseignements personnels à la haute direction et au Comité d'audit du conseil d'administration. Nous effectuons également des audits internes de nos programmes de protection des renseignements personnels afin d'en assurer la conformité et de vérifier l'efficacité de nos mesures de protection. Le programme de protection des renseignements personnels au Canada a fait l'objet d'un audit en 2023, et celui de l'Asie, en 2024.

Les plans de continuité des activités visent à établir des processus de prévention, de gestion et d'atténuation des situations (p. ex. catastrophe naturelle, pandémie, panne de 30 jours ou plus) en vue de réduire les risques pour les clients et les activités de Manuvie et de permettre une reprise avec le moins de perturbations possible. Les principales activités couvertes par la politique de confidentialité mondiale comprennent des processus de remplacement pour la gestion des incidents liés à la protection des renseignements personnels et le traitement des demandes à cet égard. Des plans relevant d'autres équipes couvrent des sujets connexes, notamment

la protection des renseignements et le service à la clientèle. Les plans de continuité des activités sont testés au moyen de plusieurs mécanismes. Deux fois par an, des exercices de notifications aux employés sont organisés pour vérifier si ceux-ci peuvent accéder à distance aux notifications en cas d'urgence ainsi qu'au réseau de Manuvie en cas de panne. Une fois par an, nous organisons des exercices théoriques et pratiques de simulation. Nous recueillons également les commentaires des employés à distance et des employés qui travaillent en mode hybride afin de confirmer la possibilité de transférer le travail dans d'autres lieux si nécessaire (p. ex. du Canada aux Philippines).

Gestion des risques liés à la sécurité informatique et à la confidentialité des données pour nos clients

Nous sommes responsables des renseignements personnels en notre possession, y compris ceux qui sont communiqués aux fournisseurs de services accomplissant des tâches en notre nom. Nous ne communiquons des renseignements personnels à nos fournisseurs de services qu'à des fins bien précises. Les fournisseurs de services qui recueillent, utilisent, traitent, conservent, transfèrent ou détruisent des renseignements personnels au nom de Manuvie doivent se conformer aux lois sur la protection des renseignements personnels et aux ententes de non-divulgence applicables, avoir mis en place des mesures de protection des renseignements personnels adéquates, et ils ne doivent utiliser ces renseignements qu'aux fins prévues dans une entente contractuelle. Nos prestataires de services sont tenus de nous signaler tout incident ou problème lié à la protection des renseignements personnels dans des délais déterminés.

Nous disposons de processus et d'équipes prêtes à prendre les mesures nécessaires en cas d'incidents touchant les renseignements personnels des clients. Nos équipes travaillent de manière interrégionale et interfonctionnelle pour gérer, le cas échéant, les plaintes relatives à la protection des renseignements personnels des clients. Nous disposons également d'un processus de gestion des incidents de sécurité pour accélérer la

détermination, l'endiguement, la suppression et la prévention des menaces pesant sur les systèmes qui traitent, transmettent et stockent les renseignements sur les clients.

Nous sommes tenus d'aviser des personnes de certains types de violations dans bon nombre des territoires où nous exerçons nos activités et nous avons mis en place des protocoles internes pour nous assurer que ces notifications sont effectuées lorsque nécessaire et en temps opportun. Les mesures prises pour traiter les « atteintes à la vie privée » peuvent dépendre de la situation et de la nature de l'atteinte, mais aussi d'autres facteurs. Les étapes ci-dessous donnent un aperçu général de la gestion des éventuelles atteintes :

1. Si une atteinte à la vie privée est suspectée ou signalée, l'employé qui en est au fait est tenu de transmettre immédiatement les informations à l'échelon supérieur en utilisant les canaux internes prévus à cet effet.
2. Une fois le problème transmis à l'échelon supérieur, les personnes-ressources examinent la situation afin de s'assurer que les faits sont clairs et bien compris.
3. Après une première évaluation, des mesures d'endiguement sont prises (le cas échéant et si elles n'ont pas déjà été prises).
4. Une fois la situation maîtrisée, une évaluation plus rigoureuse des répercussions est réalisée, dont notamment une analyse des causes profondes et une analyse du risque de préjudice.
5. Selon les résultats de l'évaluation des répercussions, les causes profondes sont traitées (le cas échéant) pour éviter que l'incident ne se reproduise et les personnes concernées ou les organismes de réglementation chargés de la protection des données sont informées (le cas échéant et si la loi l'exige).

Manuvie se conforme aux règlements sur la protection des données dans les territoires où elle exerce ses activités. Cela inclut la mise en place de procédures pour satisfaire aux demandes des clients de transférer leurs renseignements personnels à une tierce partie, le cas échéant.

Notre Politique de confidentialité mondiale informe les personnes concernées qui pourraient avoir des questions, des demandes, des préoccupations ou une plainte concernant la protection des renseignements personnels de suivre les instructions fournies dans la politique de confidentialité applicable à leur région ou à leurs produits. À l'interne, nous exigeons que toutes les plaintes relatives à la protection des renseignements personnels soient gérées de manière adéquate et transmises aux instances appropriées au sein de l'organisation. Les données relatives aux plaintes en matière de protection des renseignements personnels sont incluses dans les rapports destinés à la direction. Si nécessaire, nous envisagerons des mesures disciplinaires proportionnelles à la gravité de l'infraction et dans le respect de notre Code de déontologie et d'éthique.

Employés ayant suivi une formation sur la protection des renseignements personnels et la sécurité de l'information



2024

Tests de simulation d'hameçonnage

308 515

Atteintes à la confidentialité des données³⁵ :

0

Atteintes à la sécurité de l'information ou autres incidents de cybersécurité³⁶ :

0

35. En 2024, Manuvie n'a connu aucun incident important lié à la confidentialité des données nécessitant une déclaration aux autorités mondiales de protection des données.

36. En 2024, Manuvie n'a connu aucun incident lié à la confidentialité des données nécessitant une déclaration aux autorités mondiales de protection des données.

Intelligence artificielle (IA) responsable

Notre stratégie en bref

- Notre stratégie en matière d'IA repose sur un ensemble de principes fondamentaux qui guident notre approche, l'un étant de développer et d'utiliser l'IA de manière responsable.
- Nous disposons d'un Guide sur les modèles de risque en matière d'IA et d'AA qui oriente nos pratiques d'IA responsables et qui continuera d'évoluer conformément à la réglementation.
- Notre Guide sur les modèles de risque en matière d'IA et d'AA est également un complément essentiel à notre politique et à nos normes de gestion des modèles de risque, qui sont approuvées par le chef mondial de la gestion des risques et par l'actuaire en chef de Manuvie.

➔ **Pour en savoir plus : [L'IA responsable à Manuvie](#)**

Nous reconnaissons que **l'IA responsable** est l'un des éléments les plus importants d'une gouvernance de l'IA interconnectée avec la stratégie d'IA, la gestion des risques, les processus opérationnels et la conformité à Manuvie.

Nous avons un service responsable de l'IA depuis 2016 et, au cours des trois dernières années, nous avons effectué des investissements importants afin d'accroître nos capacités liées aux données et à l'IA. Nous avons également adopté une approche stratégique et responsable de l'IA qui comprend des mécanismes et des pratiques de gouvernance prêts pour l'avenir intégrés à nos processus de gestion des risques liés aux données et à l'IA.

Notre Code de déontologie et d'éthique comprend des lignes directrices sur l'utilisation des technologies émergentes et de l'IA.

- À Manuvie, nous sommes déterminés à concrétiser nos valeurs dans tout ce que nous faisons. Nos principes en matière d'IA nous guident dans la façon dont nous concevons, élaborons et déployons nos solutions d'IA. Les employés sont responsables d'assurer la protection des renseignements personnels et la sécurité de nos renseignements confidentiels et exclusifs lorsqu'ils utilisent des outils d'IA.
- Les employés sont responsables des résultats générés par leur utilisation d'outils d'IA.
- La Société gère l'accès à d'autres outils d'IA générative et d'AA au moyen d'un processus de demande d'accès. Nous encourageons les employés à s'adresser à leur directeur et à suivre les processus internes et les protocoles de gestion des risques pertinents lorsqu'ils utilisent des technologies émergentes.

Par ailleurs, nous disposons d'un Guide sur les modèles de risque en matière d'IA et d'AA qui oriente nos pratiques d'IA responsables et qui continuera d'évoluer conformément à la réglementation. Ce guide est revu au moins tous les trois ans et lorsque des changements importants sont apportés à la réglementation. Il est approuvé par le chef mondial, Gestion des risques financiers, par le chef mondial de l'analytique et par les chefs de la gestion des risques de nos différents segments.

Nous avons une équipe responsable d'assurer la mise en œuvre du guide qui relève du chef mondial, Gestion des risques financiers et du chef mondial de l'analytique. Elle est responsable de la conception, de la modification et de l'assurance du respect des pratiques de gouvernance de l'IA et de gestion des risques liés à l'IA. Nos excellents résultats en IA traditionnelle prouvent l'efficacité de ces mécanismes de gouvernance. Nous avons déployé plus de 100 modèles d'IA au sein de nos différents secteurs d'activités et doublé la valeur générée par l'analyse au cours des trois dernières années.

En 2024, nous avons également élargi la portée de notre Guide sur les modèles de risque en matière d'IA et d'AA afin d'y inclure des considérations liées à l'IA générative. Dans ce guide, nous avons défini les aspects suivants de l'IA responsable afin d'orienter la conception, l'élaboration et le déploiement de nos solutions techniques en matière d'IA :

- Transparence, explicabilité et interprétabilité
- Équité
- Reproductibilité
- Solidité technique
- Confidentialité et sécurité
- Responsabilité

Ce guide s'applique à tous les modèles ou systèmes utilisant des méthodes d'IA ou d'AA, qu'ils soient élaborés à l'interne ou acquis auprès de fournisseurs indépendants. Outre les aspects susmentionnés de l'IA responsable, le guide recommande des approches fondées sur les risques pour couvrir sept domaines clés dans la conception, l'élaboration et le déploiement des modèles d'IA ou d'AA :

- Modèle de gouvernance des risques
- Modèle de classification
- Modèle d'élaboration
- Modèle de validation
- Modèle de production et d'entretien
- Modèle de gestion du changement
- Modèles de fournisseurs et de tiers

Ce guide s'adresse à toutes les parties prenantes qui participent étroitement à l'élaboration, à l'acquisition et à l'utilisation de modèles d'IA ou d'AA dans le processus de prise de décisions opérationnelle ou commerciale, ainsi qu'aux personnes occupant des fonctions de gouvernance immédiates.

Conformément à notre politique de gestion des modèles de risque, les modèles d'IA et d'AA sont gérés selon un cadre fondé sur le risque. Notre groupe chargé de la validation des modèles d'analyse avancée (GVMAA) valide, de manière indépendante, les modèles de risque pour les risques élevés. Les modèles de risque pour les risques moyens et faibles sont validés par le responsable du modèle d'affaires, puis examinés et approuvés par le GVMAA. En outre, nos équipes compétentes de gestion des risques juridiques et des risques liés à la cybersécurité, à l'information, au respect de la vie privée et à la conformité participent à la surveillance des modèles de risque liés à l'IA et à l'AA au besoin.

Rémunération des dirigeants

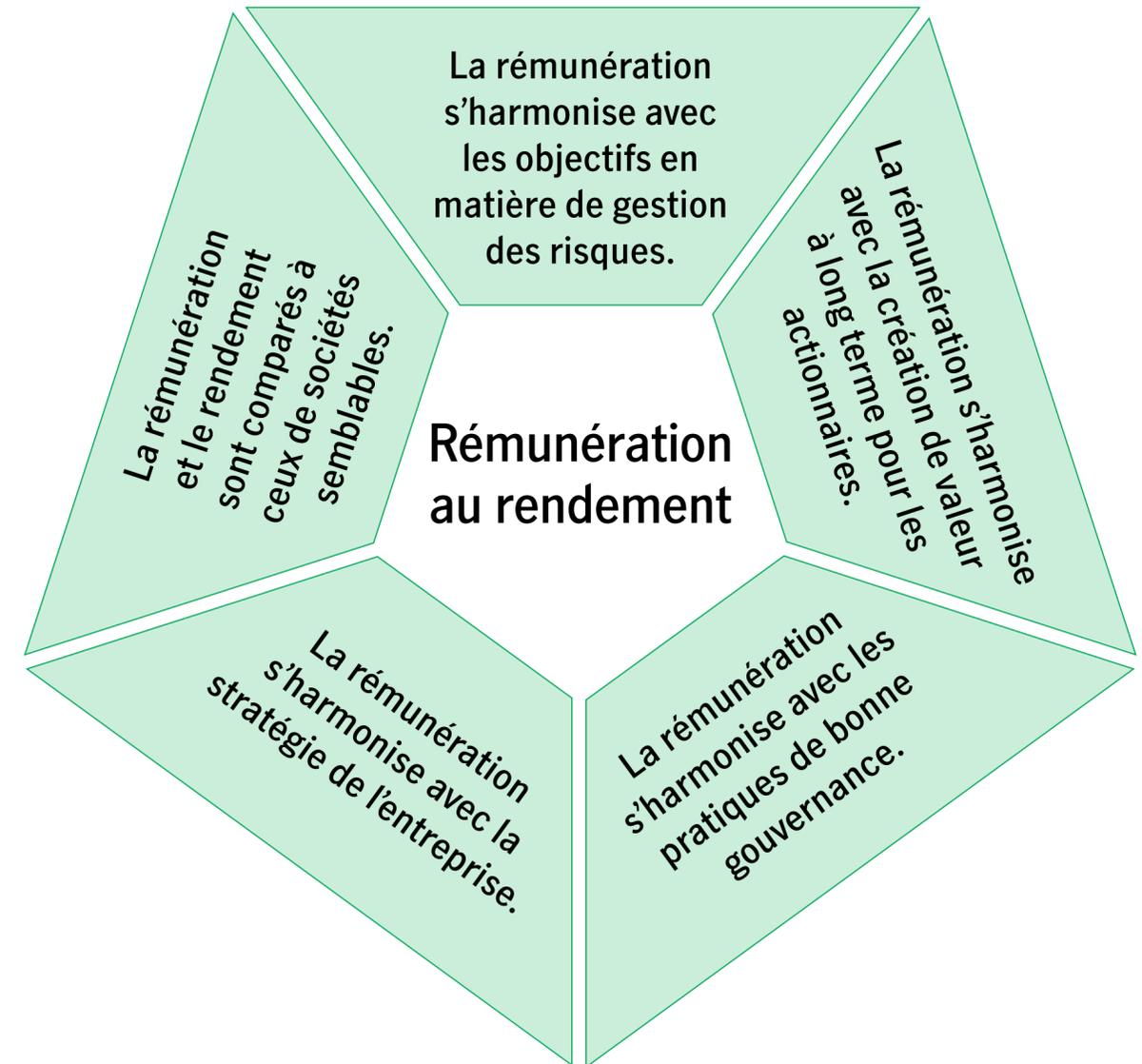
Notre stratégie en bref

- Notre programme de rémunération des dirigeants est conçu pour permettre aux dirigeants visés d'assurer une croissance durable à long terme et de créer une valeur importante pour nos actionnaires et nos clients. Il vise également à attirer et à fidéliser des dirigeants de haut niveau capables d'atteindre nos objectifs ambitieux et de contribuer à notre avantage concurrentiel.
- Notre approche est axée sur une rémunération au rendement et s'appuie sur cinq principes qui orientent la conception de nos programmes, nos choix de rémunération et nos pratiques administratives. La rémunération des dirigeants est fonction de leurs bons rendements ajustés au risque. La part variable constitue l'essentiel de leur rémunération. Elle est fonction du rendement individuel et du rendement de l'entreprise et n'est pas garantie. Dans la pratique, cela signifie qu'en définitive les dirigeants gagnent plus lorsque le rendement est élevé, moins lorsqu'il est mitigé.

➔ Pour en savoir plus : [Rémunération des dirigeants](#)

Notre programme de rémunération des dirigeants récompense les dirigeants pour la mise en œuvre de notre stratégie commerciale et de nos priorités stratégiques, notamment nos priorités ESG et de développement durable, et pour leur contribution à notre culture d'entreprise. Les objectifs de rendement individuels des dirigeants comprennent des objectifs associés au Plan d'action climatique de Manuvie, à l'engagement des employés et à la responsabilisation des dirigeants, ainsi que des objectifs de risque liés à la cybersécurité et à l'éthique commerciale.

Des renseignements supplémentaires sur notre approche de la rémunération des dirigeants sont disponibles dans notre [Circulaire de sollicitation de procuration 2025](#).



Marketing responsable et gouvernance des produits

Notre stratégie en bref

- Comme le stipule le **Code de déontologie et d'éthique** de Manuvie, notre conduite envers les clients doit être empreinte d'honnêteté, de justice et de courtoisie. Ceux-ci doivent être en mesure d'exprimer facilement leurs préoccupations, et nous devons traiter les plaintes et les différends avec équité et célérité.
- Notre cadre de gestion des risques liés à la conduite, qui décrit les meilleures pratiques que nos activités devraient suivre à toutes les étapes du cycle des produits et des services, a été conçu de manière à assurer que :
 - Les risques liés à la conduite et leurs répercussions, tant sur le plan réglementaire que réputationnel, sont suffisamment pris en compte.
 - Les risques liés à la conduite sont bien compris, documentés et contrôlés.
 - Les unités administratives de Manuvie mettent en place des infrastructures appropriées pour contrôler et surveiller les risques liés à la conduite.
 - La direction dispose de suffisamment de données, y compris des indicateurs quantitatifs et qualitatifs du risque et du rendement, pour déterminer si l'entreprise gère efficacement les risques liés à la conduite.

➔ **Pour en savoir plus :**
Gouvernance responsable des produits

Gestion des risques

La gestion des risques liés à la conduite est au cœur des valeurs de Manuvie. Nos valeurs soutiennent notre engagement à traiter les clients équitablement et à garantir des interactions et des résultats positifs avec eux. Cet engagement englobe tout le cycle de nos activités, y compris la conception de produits, la distribution, les demandes de règlement, le traitement des plaintes et les enquêtes sur des inconduites possibles et l'évaluation du rendement des produits.

Nos politiques et processus sont élaborés de manière à garantir le respect des exigences réglementaires dans les territoires où nous exerçons nos activités. Le risque lié à la conduite est au premier plan des priorités pour les organismes de réglementation du monde entier. Nous définissons les risques liés à la conduite comme des risques de perte financière, d'atteinte à la réputation ou d'autres conséquences défavorables pour Manuvie qui surviennent surtout quand Manuvie ou ses distributeurs mènent leurs affaires d'une telle façon que les clients sont traités de manière injuste ou que les résultats de cette conduite leur sont préjudiciables.

Nous croyons qu'il est essentiel d'instaurer une solide culture de gestion des risques et de favoriser une conduite éthique pour préserver la réputation de Manuvie et la confiance de ses clients. En général, le risque lié à la conduite comprend un certain nombre d'éléments de base concernant le traitement équitable des clients, y compris les lignes directrices suivantes³⁷ :

- Concevoir et commercialiser des produits d'une façon qui tient compte des intérêts des clients
- Fournir aux clients de l'information claire avant, pendant et après la vente
- Réduire le risque de conclure des ventes qui ne répondent pas adéquatement aux besoins des clients

- Prendre des mesures raisonnables pour s'assurer que tout conseil donné est de grande qualité
- Traiter de façon équitable les plaintes des clients et les différends avec les clients
- Protéger la confidentialité des renseignements fournis par les clients
- Gérer les attentes raisonnables des clients

Ces lignes directrices décrivent notre approche en matière de développement, de conception, de distribution et d'entretien des produits, ainsi que les processus au point de vente et après la vente. Nous y décrivons également notre approche en matière de surveillance proactive et de mesures correctives.

Dans le cadre du développement de produits, ces lignes directrices garantissent la mise en place d'un processus approprié pour les examens juridiques ou de conformité, y compris l'examen de tous les documents de marketing, des actualités relatives aux produits et des communiqués de presse. Le cadre exige également la définition d'un marché cible pour les nouveaux produits, y compris la détermination des clients auxquels un produit donné convient ou ne convient pas. Il convient également de définir ce que serait un bon résultat pour le marché cible et d'examiner attentivement les scénarios dans lesquels de mauvais résultats pourraient se produire, afin de mieux éclairer la communication sur les produits et les supports de vente et de formation.

En ce qui concerne la phase de distribution des produits, les lignes directrices prévoient des processus permettant d'assurer de manière raisonnable que tous les distributeurs de produits ou de services de Manuvie reçoivent une formation adéquate sur les caractéristiques des produits, les risques et les marchés cibles, ainsi que sur les processus permettant de contrôler et de documenter le suivi de la formation.



37. Ces éléments relèvent du principe de base en matière d'assurance 19.2.4 de l'Association internationale des contrôleurs d'assurance.

Politiques publiques

Notre stratégie en bref

- Manuvie s’engage à participer au processus des politiques publiques d’une manière conforme à son engagement à l’égard d’une conduite éthique et à sa pratique de se conformer à toutes les lois applicables.
- La participation constructive aux politiques publiques améliore notre capacité à comprendre et à régler les problèmes qui touchent nos parties prenantes et nous permet de contribuer à la prise de décisions éclairées par les gouvernements. Nous rendons régulièrement compte des activités de lobbying, au besoin, pour veiller à la reddition de comptes et à la transparence.
- Le chef du contentieux, le chef mondial des relations avec les gouvernements et les chefs de la direction des secteurs, le cas échéant, supervisent nos activités en matière de politiques publiques, et le Comité d’audit du conseil d’administration reçoit des rapports sur les faits importants.

➔ **Pour en savoir plus : Politiques publiques**

Interventions directes

La fonction Relations avec les gouvernements supervise notre collaboration avec les organismes de réglementation, les décideurs et les principales associations sectorielles et commerciales afin de faire progresser les objectifs stratégiques de la Société. Le groupe surveille également les activités législatives, analyse les tendances en matière de réglementation et de politiques et aide à coordonner la présentation de commentaires sur des règlements ou politiques proposés en collaboration avec les Services juridiques, le Service de la conformité ou d’autres parties prenantes internes compétentes. De plus, certains employés interviennent auprès de représentants de gouvernements ou d’organismes de réglementation dans le cadre de leurs fonctions, et nous nous engageons à respecter des normes déontologiques élevées en ce qui concerne ces relations. Nous appliquons des politiques, comme le Code de déontologie et d’éthique, afin de maintenir la confiance de nos clients, de nos investisseurs et des autres parties prenantes à l’égard de ces engagements. Les employés ne doivent pas se livrer à des activités de lobbying au nom de la Société, à moins d’obtenir une autorisation particulière.

Par exemple, nos politiques stipulent que toute activité de lobbying doit être menée conformément aux règlements locaux en matière de lobbying, y compris la *Loi sur la corruption d’agents publics étrangers* et la *Loi sur le lobbying au Canada*, ainsi qu’à toutes les exigences en matière de production de rapports à l’échelle locale. Nous reconnaissons que dans ses rapports avec les organismes gouvernementaux et les représentants de l’État, la Société doit se comporter de façon responsable. À moins qu’il s’agisse d’une interaction régulière avec un organisme de réglementation ou des représentants du gouvernement (p. ex. examen régulier, dépôt de documents réglementaires ou réponse à une demande de renseignements), toute communication avec un représentant du gouvernement doit être approuvée. Les employés ne doivent pas se livrer à des activités de lobbying au nom de la Société, à moins d’obtenir une autorisation particulière.

Toutes les activités de lobbying sont divulguées publiquement, conformément à la loi pertinente. Dans son Rapport annuel sur les activités et contributions politiques, Manuvie fournit de plus amples renseignements sur la somme affectée à des activités de lobbying auprès des instances fédérales aux États-Unis, ce qui comprend le temps consacré par les employés à des activités de lobbying, les frais de

déplacement et les frais généraux connexes, ainsi que les paiements à des consultants et lobbyistes externes et la partie des cotisations versées à des associations commerciales que celles-ci consacrent explicitement à des activités de lobbying. Aux États-Unis, ces dépenses de lobbying sont divulguées dans les rapports trimestriels déposés auprès du greffier de la Chambre des représentants et du secrétaire du Sénat en vertu de la version à jour de la *Lobbying Disclosure Act of 1995*.

Contributions politiques

Manuvie et ses sociétés affiliées ne versent pas de contributions d’entreprise à des candidats à des fonctions publiques ou à des partis politiques et n’utilisent pas les fonds d’entreprise pour effectuer des dépenses politiques indépendantes.

Conformément à la loi fédérale américaine, il est interdit à John Hancock (et à ses filiales) d’effectuer des contributions politiques à des candidats pour une fonction fédérale, d’État ou locale. John Hancock administre toutefois un fonds distinct, le John Hancock Political Action Committee (JHPAC), qui comprend des dons volontaires d’employés admissibles qui choisissent de participer au processus politique. Toutes les sommes versées au JHPAC sont détenues dans un compte bancaire distinct de la trésorerie générale de l’entreprise. Le JHPAC est financé uniquement par ces dons volontaires, et ses activités sont supervisées par un conseil d’administration. Le JHPAC fonctionne de façon bipartisane, et sa politique interne lui interdit de soutenir des candidats aux élections locales ou aux élections d’État ou de soutenir les « Super PAC » ou les comités mixtes de collecte de fonds. Toutes les activités du JHPAC, y compris la collecte de fonds et les contributions, sont divulguées par la Société et déclarées à la Federal Election Commission (FEC).

Pour obtenir de plus amples renseignements sur le JHPAC, vous pouvez consulter ses déclarations publiques sur le site Web de la Federal Election Commission. Le Rapport annuel sur les activités et contributions politiques de l’entreprise fournit également des précisions sur les contributions politiques faites par l’intermédiaire du JHPAC.

De plus, l’entreprise encourage les employés individuels à participer au processus politique. Toutefois, comme il est indiqué dans le Code de déontologie et d’éthique, les contributions à des campagnes politiques doivent être faites par chaque personne à même ses fonds personnels et ne peuvent être remboursées par la Société. De même, toute personne qui décide d’appuyer bénévolement un parti politique durant une campagne

électorale peut le faire en dehors des heures de travail, la fin de semaine ou pendant les congés. Ces efforts ne peuvent être entrepris pendant les heures normales de travail. En outre, aucun équipement ou bien matériel de l’entreprise, y compris, sans s’y limiter, l’espace de bureau, des ordinateurs ou des téléphones, ne peut être utilisé pour cette forme de bénévolat.

Adhésion à des organismes du secteur

Manuvie a souvent des intérêts en commun avec des organismes qui défendent des positions de politique publique sur des questions qui sont importantes pour notre entreprise, le secteur des services financiers et le milieu des affaires. Par conséquent, certaines organisations auxquelles nous adhérons peuvent dialoguer avec des représentants du gouvernement sur des questions qui touchent notre secteur, et elles peuvent faire la promotion d’objectifs de politique publique qui sont importants pour nous, pour nos parties prenantes ou pour l’ensemble de la collectivité. Manuvie peut adhérer à de telles organisations ou leur apporter un soutien financier sans appuyer pour autant tous leurs points de vue ou ceux de leurs autres membres. Lorsque ces points de vue diffèrent des nôtres, nous exprimons nos préoccupations comme il y a lieu en intervenant auprès de ces organisations par l’entremise de leur conseil d’administration, de comités ou publiquement, au besoin.

Consultations en matière de développement durable

Individuellement ou en tant que membre d’un groupe sectoriel, Manuvie a mené des consultations sur un certain nombre de questions liées au développement durable cette année, y compris en ce qui a trait à ce qui suit :

- Ligne directrice B-15 du BSIF : Gestion des risques climatiques
- Consultation du Conseil canadien des normes d’information sur la durabilité à l’égard des Normes canadiennes d’information sur la durabilité
- Consultation du Bureau de la concurrence sur les nouvelles dispositions de la *Loi sur la concurrence* relatives à l’écoblanchiment

Lorsque nous nous engageons auprès de certains organismes de réglementation – comme le BSIF – sur des questions telles que le risque climatique et la divulgation des renseignements, nous suivons un processus de gouvernance qui contribue à garantir la cohérence à l’échelle de l’entreprise.

Annexes sur les données



Gouvernance

	2024	2023	2022
Composition du conseil d'administration¹			
Nombre total de membres	13	14	13
Nombre de membres indépendants	12	13	12
Nombre de femmes au sein du conseil	6	7	7
Nombre de membres issus de la diversité raciale/ethnique (s'identifiant comme membres de minorités visibles)	2	3	3
Durée moyenne du mandat des administrateurs (années)	3,2	4,3	6,4
Rendement économique et répercussions			
Actif géré et administré (en billions de \$ CA) ²	1,6 \$	1,4 \$	1,3 \$
Dividendes versés (en milliards de \$ CA) ³	3,2 \$	3,0 \$	2,8 \$
Biens et services achetés auprès de fournisseurs (en milliards de \$ CA)	2,4 \$	2,5 \$	2,5 \$
Montant total payé en impôts sur le revenu et sur le capital (en milliards de \$ CA)⁴	1,1 \$	0,6 \$	1,4 \$
Impôts payés au Canada (en milliers de \$ CA)	764 355 \$	352 636 \$	890 506 \$
Gouvernement fédéral	481 712 \$	221 823 \$	553 611 \$
Provinces et territoires	282 643 \$	130 813 \$	336 895 \$
Colombie-Britannique	42 804 \$	15 746 \$	39 529 \$
Alberta	21 036 \$	9 184 \$	26 065 \$
Saskatchewan	5 395 \$	2 019 \$	4 940 \$
Manitoba	7 074 \$	2 495 \$	6 409 \$
Ontario	162 670 \$	74 289 \$	222 522 \$
Québec	11 952 \$	9 685 \$	12 878 \$
Nouveau-Brunswick	7 276 \$	2 384 \$	5 481 \$
Nouvelle-Écosse	16 586 \$	12 281 \$	13 220 \$
Île-du-Prince-Édouard	924 \$	365 \$	968 \$
Terre-Neuve-et-Labrador	6 315 \$	2 148 \$	4 109 \$
Yukon	88 \$	26 \$	218 \$
Nunavut	160 \$	35 \$	202 \$
Territoires du Nord-Ouest	363 \$	156 \$	355 \$
Impôts payés aux États-Unis (en milliers de \$ CA)	22 809 \$	14 670 \$	305 362 \$
Impôts payés en Asie (en milliers de \$ CA)	306 776 \$	258 553 \$	231 567 \$
Hong Kong	87 024 \$	51 150 \$	103 906 \$
Japon	91 720 \$	110 852 \$	45 568 \$
Singapour	23 599 \$	24 067 \$	28 306 \$
Chine continentale	0 \$	0 \$	2 \$
Vietnam	27 117 \$	5 262 \$	2 179 \$
Reste de l'Asie	77 316 \$	67 222 \$	51 605 \$
Impôts payés dans d'autres territoires	6 369 \$	1 960 \$	8 353 \$
Autres impôts et taxes (en milliers de \$ CA) ⁵	1 192 351 \$	1 083 200 \$	1 120 336 \$
Total des impôts (en milliards de \$ CA)	2,29 \$	1,71 \$	2,6 \$

¹ Données au 28 février 2025.

² L'actif géré et administré constitue une mesure financière non conforme aux PCGR. Pour de plus amples renseignements sur les mesures non conformes aux PCGR et les autres mesures financières, veuillez vous reporter à la section « Mesures non conformes aux PCGR et autres mesures financières » dans le rapport de gestion 2024 de GPM.

³ Comprend les dividendes d'actions ordinaires et privilégiées et les autres distributions aux actionnaires.

⁴ La fluctuation de l'impôt payé d'une année à l'autre s'explique principalement par la variation de la rentabilité par pays. Les modifications apportées aux lois fiscales locales dans les pays et les régions où nous exerçons nos activités sont également un facteur.

⁵ Les autres impôts et taxes comprennent les impôts fonciers, l'impôt des sociétés, la taxe sur la masse salariale, les taxes sur les primes, l'impôt sur les revenus de placement et les taxes à la consommation.

	2024	2023	2022
Politiques publiques			
Montant dépensé en contributions politiques (en dollars américains)	0 \$	0 \$	0 \$

Clients

	2024	2023	2022
Nombre total de clients de Manuvie (en millions)	36	35	34
Expérience client			
Cote Net Promoter Score (NPS) relationnel des clients à l'échelle mondiale	27	23	20
Financement par emprunt autorisé (en milliards de \$ CA)	5,1 \$	4,4 \$	5 \$
Résolution des plaintes			
Nombre de dossiers examinés par le Bureau de l'ombudsman de Manuvie ¹	201	244	189
Nombre de dossiers examinés par un organisme de résolution indépendant ou un organisme de réglementation ²	80	67	55
Nombre de dossiers examinés ayant donné lieu à une recommandation différente de celle de Manuvie	0	4	0

¹ Produits et services d'assurance du Secteur Canada et produits garantis de Gestion de placements Manuvie.

² Dossiers examinés par l'Ombudsman des assurances de personnes, l'Ombudsman des services bancaires et d'investissement ou l'Autorité des marchés financiers.

Confidentialité des données et sécurité de l'information

	2024	2023	2022
Sécurité des données et protection des renseignements personnels			
Atteintes à la confidentialité des données par année ¹	0	0	0
Clients et employés touchés par les violations de données	0	0	0
Nombre de plaintes fondées en matière de protection des renseignements personnels déposées par un organisme de réglementation	0	0	0
Nombre de plaintes reçues de parties externes et confirmées par Manuvie ²	0	0	0
Pourcentage des employés admissibles ayant suivi une formation sur la protection des renseignements personnels et la sécurité de l'information	100 %	100 %	100 %
Information et cybersécurité			
Atteintes à la sécurité de l'information ou autres incidents de cybersécurité ³	0	0	0
Nombre de tests de simulation d'hameçonnage ayant été effectués à l'échelle mondiale auprès d'employés et de fournisseurs de Manuvie	308 515	368 410	357 543

¹ En 2024, Manuvie n'a connu aucun incident important lié à la confidentialité des données nécessitant une déclaration aux autorités mondiales de protection des données.

² Manuvie n'a reçu aucune plainte importante concernant la protection des renseignements personnels et n'a été confrontée à aucun incident important dans ce domaine.

³ En 2024, Manuvie n'a connu aucun incident lié à la confidentialité des données nécessitant une déclaration aux autorités mondiales de protection des données.

Investissement durable

	2024	2023	2022
Total des investissements durables (en milliards de \$ CA)¹	47,3 \$	48,3 \$	47,5 \$
Pourcentage en placements durables du portefeuille du fonds général de Manuvie	11 %	12 %	11 %
Total des investissements verts (en milliards de \$ CA)²	44,6 \$	45,7 \$	45,2 \$
Bâtiments écologiques ³	17,6 \$	19,9 \$	19,3 \$
Terrains forestiers gérés de façon durable ⁴	4,9 \$	4,0 \$	4,8 \$
Énergie renouvelable ⁵	11,2 \$	10,8 \$	11,1 \$
Terres agricoles gérées de façon durable ⁶	2,1 \$	2,1 \$	2,0 \$
Efficacité énergétique ⁷	3,0 \$	3,0 \$	2,9 \$
Transport écologique ⁸	3,8 \$	3,3 \$	3,3 \$
Gestion durable de l'eau ⁹	0,8 \$	0,7 \$	0,7 \$
Placements dans des obligations vertes ¹⁰	1,2 \$	1,2 \$	0,9 \$
Total des investissements sociaux (en milliards de \$ CA)	2,7 \$	2,6 \$	2,3 \$
Accès à des soins de santé abordables ¹¹	2,2 \$	2,2 \$	1,9 \$
Accès à une éducation abordable ¹²	0,2 \$	0,2 \$	0,2 \$
Accès à un logement abordable ¹³	0,3 \$	0,2 \$	0,2 \$
Total des émissions d'obligations vertes en circulation (en milliards de \$ CA)	0,75 \$	1,5 \$	2,0 \$
Actif géré dans les produits spécifiques offerts à des clients (en milliards de \$ CA)¹⁴	43,7 \$	33,9 \$	30,1 \$
Actif géré dans les produits ESG caractéristiques ¹⁵	30,6 \$	22,9 \$	21,1 \$

¹ Les placements durables comprennent les placements respectueux de l'environnement (fonds général) et les placements socialement responsables (placements privés du fonds général), tels qu'ils sont déterminés par le Cadre de référence applicable aux obligations durables de Manuvie et les Principes applicables aux obligations vertes de l'International Capital Market Association (2017). Les données ne comptent pas les placements dans les actions cotées en bourse, à l'exception des obligations vertes. Les données antérieures à l'exercice 2021 ne tiennent pas compte des placements de tiers gérés par Gestion de placements Manuvie.

² Placements en titres de créance privés et en actions excluant les titres publics sauf certaines obligations vertes.

³ Placements en capitaux propres directs et créances hypothécaires commerciales adossées à des certifications de bâtiments durables Leadership in Energy and Environmental Design (LEED), Building Owners and Managers Association (BOMA Best) et Energy Star ou l'équivalent. Les prêts hypothécaires résidentiels sont exclus, car ils ne concernent pas Manuvie pour le moment.

⁴ Actifs privés exploités par Gestion de placements Manuvie, Agriculture et terrains forestiers, filiale de Manuvie, et investissements privés certifiés selon les normes du Forest Stewardship Council (FSC) et du Programme for the Endorsement of Forest Certification (PEFC).

⁵ Financement privé par emprunt et par capitaux propres de l'énergie produite à partir de sources renouvelables, y compris les investissements dans la production et la transmission d'énergie solaire, la production et la transmission d'énergie éolienne, la production d'énergie hydroélectrique, la géothermie, la collecte de biocarburants, les déchets de biomasse vers l'énergie, le stockage de batteries pour la transmission d'énergie solaire et éolienne.

⁶ Actifs privés exploités par Gestion de placements Manuvie, Agriculture et terrains forestiers, filiale de Manuvie, et certifiés conformes à la norme Leading Harvest.

⁷ Financement par emprunt privé et capitaux propres de projets d'amélioration de l'efficacité énergétique sur les sites du gouvernement américain.

⁸ Financement par emprunt privé et capitaux propres de projets de transport électrifié et de transport en commun.

⁹ Financement par emprunt privé et capitaux propres d'activités de recyclage et de purification de l'eau.

¹⁰ Placements dans des obligations vertes d'État et de sociétés dans les secteurs de l'énergie renouvelable, de l'efficacité énergétique, du transport écologique et des terrains forestiers gérés de façon durable.

¹¹ Établissements gratuits ou largement subventionnés ou à but non lucratif qui offrent des soins de santé accessibles et abordables, indépendamment de la capacité de payer, aux populations mal servies, comme les minorités, les jeunes vulnérables, les personnes vivant sous le seuil de la pauvreté ou les ménages dont le revenu est inférieur à 80 % du revenu médian régional. Les placements correspondent i) aux placements privés du fonds général liés à la construction d'établissements de santé au Canada, aux États-Unis, et au Royaume-Uni et ii) aux placements privés du fonds général dans des hôpitaux canadiens et établissements de soins de longue durée à but non lucratif.

¹² Établissements gratuits ou largement subventionnés ou établissements à but non lucratif qui fournissent des services de formation accessibles et abordables, peu importe la capacité de payer, aux populations mal servies, comme les minorités, les jeunes vulnérables, les personnes vivant sous le seuil de la pauvreté ou les ménages dont le revenu est inférieur à 80 % du revenu médian de la région. Les placements correspondent aux placements privés du fonds général dans des commissions scolaires à but non lucratif (éducation de la maternelle à la 12^e année) au Canada et aux États-Unis.

¹³ Logement à 80 % ou moins du loyer moyen du marché ou qui répond aux définitions nationales ou régionales relativement aux logements abordables. Les placements correspondent à des placements en capital-investissement du fonds général dans des biens immobiliers multifamiliaux abordables aux États-Unis, conformément aux normes locales et régionales (montant au prorata pour la partie abordable).

¹⁴ Données au 31 décembre 2024. Les données englobent les produits du marché public et privé.

¹⁵ Les produits ESG caractéristiques comprennent 1) des stratégies durables et 2) des stratégies thématiques.

Investissement durable (suite)

	2024	2023	2022
Actif géré dans les produits de sélection caractéristiques ¹⁶	13,1 \$	11,0 \$	9,0 \$
Actif géré avec intégration des facteurs ESG (en milliards de \$ CA)¹⁷	732,5 \$	647,2 \$	615,0 \$
Marchés privés, Gestion de placements Manuvie	105,1 \$	92,0 \$	86,0 \$
Marchés publics, Gestion de placements Manuvie ¹⁸	627,3 \$	555,2 \$	529,0 \$

¹⁶ Les produits de sélection caractéristiques comprennent des stratégies de sélection négatives et fondées sur des normes. L'évaluation négative comprend l'exclusion de normes environnementales ou sociales précises, de secteurs d'activité ou d'entreprises afin d'éviter les risques ou de mieux se conformer aux valeurs.

¹⁷ Selon la définition donnée par Manuvie, l'intégration des facteurs ESG consiste en l'examen et l'analyse des facteurs ESG dans le cadre de la prise de décisions de placement visant à améliorer les rendements ajustés au risque.

¹⁸ Évaluation fondée sur les niveaux de progression de l'intégration exclusive de Gestion de placements Manuvie et sur l'intégration du processus ESG de GPAM, qui mesure les progrès de l'intégration des facteurs ESG au sein des équipes de placement. Les données comprennent les stratégies d'actions publiques, de titres à revenu fixe publics et d'actifs multiples.

Facteurs environnementaux

	2024	2023	2022
Consommation énergétique			
Consommation totale d'énergie (ég. kWh) ¹	2 363 473 619	2 097 000 212	2 753 205 715
Gestion de placements Manuvie, Immobilier ²	495 842 663	585 227 550	662 111 625
Énergie verte (%)	0,5 %	5 %	5 %
Gestion de placements Manuvie, Agriculture et terrains forestiers ³	1 867 630 956	1 511 772 662	2 091 094 090
Intensité énergétique			
Gestion de placements Manuvie, Immobilier (ég. kWh/pi ²)	14	10	11
Gestion de placements Manuvie, Agriculture et terrains forestiers (ég. kWh/acre net)	320	265	362
Émissions de gaz à effet de serre^{4,5}			
Total des émissions de portée 1 (t. d'éq. CO₂)	123 897	140 202	121 418
Parc de véhicules de Manuvie ⁶	366	-	-
Gestion de placements Manuvie, Immobilier	28 440	34 786	39 149
Gestion de placements Manuvie, Agriculture et terrains forestiers	95 091	105 416	82 269
Exploitation forestière	59 083	64 828	49 138
Brûlages dirigés ⁷	44 701	-	-
Agriculture	36 009	40 588	33 131

¹ La consommation totale d'énergie de Manuvie couvre les activités de Gestion de placements Manuvie, Immobilier et de Gestion de placements Manuvie, Agriculture et terrains forestiers.

² Comprend l'utilisation du gaz naturel, du diesel, de la vapeur et de l'eau réfrigérée par Gestion de placements Manuvie, Immobilier. La consommation d'électricité comprend celle de l'équipe Immobilier et des centres de données de Gestion de placements Manuvie.

³ Comprend l'utilisation de gaz naturel, de propane, de carburant d'aviation, d'essence, de diesel, de combustible de soute et d'éthanol par Gestion de placements Manuvie, Agriculture et terrains forestiers et par des tiers. L'augmentation de la consommation totale d'énergie est principalement attribuable à l'inclusion des données provenant d'activités et de types de carburant supplémentaires.

⁴ Les émissions de gaz à effet de serre de Manuvie sont calculées au moyen de méthodologies conformes au Protocole des gaz à effet de serre : Une norme de comptabilisation et de déclaration destinée à l'entreprise (2015, édition révisée) et les documents relatifs au Protocole des GES suivants (en anglais seulement) : Scope 2 Guidance (2015), Corporate Value Chain (Scope 3), Accounting and Reporting Standard (2011) et Technical Guidance for Calculating Scope 3 Emissions (2013), selon les besoins. Manuvie passe régulièrement en revue et améliore ses protocoles de comptabilisation des émissions de gaz à effet de serre pour l'ensemble de ses activités.

⁵ Les inventaires de GES de l'année précédente n'ont pas été retraités. Il est toutefois envisagé de le faire pour améliorer nos déclarations grâce à des comparaisons plus pertinentes d'une année sur l'autre.

⁶ Comprend les véhicules appartenant à Manuvie ou exploités par elle. Exclut les véhicules de Gestion de placements Manuvie, Agriculture et terrains forestiers.

⁷ Ces émissions correspondent au CH₄ et au N₂O émis par les brûlages dirigés dans les terrains forestiers de Gestion de placements Manuvie. Vu que ces émissions font partie de la portée 1, mais qu'il s'agit uniquement d'émissions biogéniques anthropiques, elles font l'objet d'un poste distinct.

	2024	2023	2022
Total des émissions de portée 2 (t éq. CO₂), en fonction de l'emplacement	85 677	108 380	118 710
Parc de véhicules de Manuvie	2	-	-
Gestion de placements Manuvie, Immobilier	69 447	87 677	99 775
Gestion de placements Manuvie, Agriculture et terrains forestiers	16 227	20 703	18 935
Exploitation forestière	-	-	-
Agriculture	16 227	20 703	18 935
Total des émissions de portée 2 (t éq. CO₂), en fonction du marché	85 357	102 442	109 250
Parc de véhicules de Manuvie	2	-	-
Gestion de placements Manuvie, Immobilier	69 127	81 739	90 315
Gestion de placements Manuvie, Agriculture et terrains forestiers	16 227	20 703	18 935
Exploitation forestière	-	-	-
Agriculture	16 227	20 703	18 935
Émissions de portée 3 (t éq. CO₂)⁸			
Gestion de placements Manuvie, Immobilier			
Propriétés occupées par des locataires	68 653	36 797	-
Gestion de placements Manuvie, Agriculture et terrains forestiers	520 219	520 681	675 537
Propriétés occupées par des locataires ⁹	119 570	107 432	193 092
Consommation de carburant de l'entrepreneur ¹⁰	400 648	413 249	482 445
Propriétés louées par le Service des immeubles	20 237	27 939	30 994
Activités liées aux combustibles et à l'énergie (pertes de combustible et pertes liées au transport et à la distribution) ¹¹	8 555	9 615	-
Achats de biens et de services – Autre ¹²	129 385	133 773	143 750
Achats de biens et de services – Papier ¹³	3 106	1 065	1 630
Achats de biens et de services – Consommation d'électricité par les centres de données tiers ¹⁴	0	119	100
Biens d'équipement – Infrastructure informatique ¹⁵	1 335	1 724	2 083
Déchets ¹⁶	5 961	5 172	1 982
Déplacements des employés ¹⁷	7 203	4 767	-

⁸ Manuvie continue d'adapter ses méthodes de comptabilisation des émissions de portée 3 et d'améliorer la couverture des données pour tenir compte de toutes les catégories pertinentes. Les émissions de portée 3 de Manuvie couvrent les catégories les plus pertinentes. Parmi les émissions de portée 3, nous mettons de côté les catégories 4, 9, 10, 11, 12 et 14, car elles ne s'appliquent pas à notre secteur.

⁹ Émissions attribuables aux propriétés d'Agriculture et terrains forestiers louées à des tiers. Ne tient pas compte des immeubles loués à Manuvie ni des propriétés de Gestion de placements Manuvie, Immobilier dont les locataires gèrent la consommation, car les processus de collecte et de gestion des données sont toujours en cours d'élaboration.

¹⁰ Les émissions sont attribuables au carburant consommé par les équipements des entrepreneurs utilisés sur les propriétés de Gestion de placements Manuvie, Agriculture et terrains forestiers. Les chiffres de l'exercice 2022 comprennent également les émissions provenant des activités de transport des entrepreneurs.

¹¹ Couvre les émissions en amont liées aux combustibles achetés et les pertes de transmission et de distribution d'électricité.

¹² Les données pour les émissions liées aux achats de biens et de services ont été retraitées en raison d'un changement dans la méthode de calcul.

¹³ Les données pour les émissions liées au papier ont été retraitées en raison d'un changement dans la méthode de calcul.

¹⁴ La moyenne mondiale des indicateurs d'efficacité énergétique est prise en compte dans le calcul de la consommation totale d'énergie par les centres de données tiers.

¹⁵ Les données pour les émissions liées aux biens d'équipement ont été retraitées en raison d'un changement dans la méthode de calcul.

¹⁶ Le chiffre pour 2022 est calculé à partir de la documentation de l'Agence américaine de protection de l'environnement, Bureau de la conservation et de la récupération des ressources (décembre 2023) sur les facteurs d'émission de gaz à effet de serre et d'énergie utilisés dans le modèle WARM (Modèle de réduction des déchets), et comprend les émissions provenant des éléments recyclés. Exclut les déchets et le recyclage gérés directement par les locataires et les déchets provenant des activités liées aux terrains forestiers et à l'agriculture.

¹⁷ Émissions actuellement calculées pour les employés au Canada et aux États-Unis. Les données pour les émissions de 2023 ont été retraitées en raison d'un changement dans la méthode de calcul.

	2024	2023	2022
Voyages d'affaires ¹⁸	16 599	9 719	6 464
Intensité des émissions (portées 1 et 2)			
Gestion de placements Manuvie – Immobilier (kg éq. CO ₂ /pi ²)	2,7	2,1	2,3
Gestion de placements Manuvie, Agriculture et terrains forestiers			
Terrains forestiers (t éq. CO ₂ /acre nette)	0,083	0,012	0,091
Agriculture (t éq. CO ₂ /acre nette)	0,18	0,20	0,15
Émissions biogéniques anthropiques ne relevant d'aucune des portées (tCO₂)			
Gestion de placements Manuvie, Agriculture et terrains forestiers	1 174	-	-
Exploitation forestière	-	-	-
Agriculture ¹⁹	1 174	-	-
Élimination du carbone de nos forêts et terres agricoles (tm éq. CO₂)²⁰	-0,57	-0,57	-1,25
Progrès par rapport à l'objectif de réduction des émissions des portées 1 et 2	27 %	-	-
Empreinte carbone du portefeuille			
Actions et titres de créance cotés en bourse			
Couverture totale du portefeuille (% de l'actif total géré)		30 %	30 %
Actions et titres de créance cotés en bourse		79 %	79 %
Estimation des émissions du portefeuille d'actions et de titres de créance cotés en bourse (tm éq. CO ₂) ²¹		19,6	21,8
Par secteur (tm éq. CO₂)²²			
Production d'énergie et services collectifs ²³		10,4	9,7
Énergie, y compris le pétrole et le gaz ²⁴		2,0	2,9
Matières premières		1,8	2,2
Industrie		1,0	1,1
Biens de consommation ²⁵		1,3	1,4

¹⁸ Inclut les déplacements en voiture et en avion. Les données pour les émissions de 2023 ont été retraitées en raison d'un changement dans la méthode de calcul.

¹⁹ Ces émissions correspondent au CO₂ séquestré biologiquement et libéré par l'utilisation de diesel renouvelable par Gestion de placements Manuvie. Conformément aux directives du Protocole sur les GES, nous déclarons ces émissions comme ne relevant d'aucune des portées.

²⁰ Moyenne sur 5 ans (2019-2023) pour l'élimination de carbone. L'absorption nette de CO₂ tient compte de l'augmentation annuelle du stock de carbone dans l'inventaire forestier sur pied (croissance biogénique), ainsi que du carbone stocké dans les produits forestiers récoltés au cours de l'année visée. En raison des variations d'une année à l'autre présentes dans les méthodologies d'estimation de l'inventaire forestier et les calendriers de récolte, nous publions une moyenne sur cinq ans de l'élimination de carbone. La demande de produits forestiers récoltés ayant augmenté dans le passé récent par rapport à l'offre au cours des cinquante dernières années en raison de la pénurie de logements et des besoins liés à la pandémie, les récoltes se sont intensifiées pour tirer parti de la vigueur des marchés du bois.

²¹ Manuvie, dans le cadre de ses rapports, a utilisé la méthodologie de S&P Trucost pour compiler les données publiques et intègre donc les émissions de portées 1, 2 et 3 – émissions en amont (lorsqu'elles sont importantes pour le secteur). Les émissions sont déclarées conformément à la norme Global GHG Accounting and Reporting Standard for the Financial Industry du Partnership for Carbon Accounting Financials (PCAF). En raison de la nature de la divulgation publique des émissions dans les industries, les données sont décalées d'un exercice financier et représentent un point précis dans le temps qui est fonction de la disponibilité des données des fournisseurs de données. Les données sur les émissions de l'exercice 2023 sont garanties de manière indépendante et peuvent être ajustées dans les publications futures en raison des forces du marché, de changements dans le portefeuille organisationnel et d'améliorations dans la disponibilité, les contrôles et la qualité des données.

²² Selon la classification sectorielle GICS de S&P Les données sont susceptibles de varier à l'avenir en raison de l'évolution des forces du marché, de la disponibilité des données, des regroupements sectoriels, ainsi que des efforts de décarbonation des émetteurs.

²³ Comprend les sociétés de services publics telles que les compagnies d'électricité, de gaz et d'eau, les producteurs d'électricité indépendants et les négociants en énergie, ainsi que les sociétés qui se consacrent à la production et à la distribution d'électricité à partir de sources renouvelables.

²⁴ Comprend les entreprises dont l'activité principale est la production, le transport ou la transformation de matières premières dont l'objectif final est la production d'énergie, à savoir le charbon, le pétrole, le gaz, l'uranium et les biocarburants.

²⁵ Comprend les entreprises dont l'activité est principalement liée aux produits de première nécessité et aux biens de consommation discrétionnaire.

Facteurs environnementaux (suite)

	2024	2023	2022
Soins de santé		0,1	0,1
Produits financiers		2,6	3,8
Technologies de l'information		0,2	0,3
Services de communications et autres secteurs non définis		0,1	0,4
Immobilier		0,1	0,1
Par pays émetteur			
Canada		2,1	2,3
États-Unis		12,0	9,5
Tous les autres		5,4	9,0
Estimation de l'intensité carbonique moyenne pondérée (t éq. CO₂/M\$ CA)²⁶		445	479
Actions cotées		192	211
Titres de créance cotés en bourse		472	518
Financement de projets – Production d'électricité (kg éq. CO₂/éq. kWh)		0,32	
Actifs liés au carbone			
Actifs liés au carbone (en millions de \$ CA)	68 197 \$	67 986 \$	71 423 \$
Actifs liés au carbone en % du portefeuille total (actif géré et administré)	15 %	16 %	17 %
Total du portefeuille du fonds général au T4 2023 (en millions de \$ CA)	442 497	417 210	414 001
Déchets²⁷			
Déchets recyclés (en tonnes)	6 444	7 968	5 449
Taux de réacheminement	48 %	48 %	48 %
Utilisation de papier			
Consommation de papier (en tonnes)	2 290	1 005	1 485
Utilisation de papier contenant des fibres recyclées (%)	4 %	4 %	4 %
Utilisation de l'eau²⁸			
Consommation d'eau dans les immeubles (en millions de m ³)	1,9	2,3	2,7
Intensité de l'utilisation de l'eau dans les immeubles (m ³ /pi ²)	0,05	0,04	0,05
Biodiversité			
Acres de terrains forestiers et de terres agricoles gérés par Gestion de placements Manuvie, Agriculture et terrains forestiers depuis 1985 (en millions)	5,7	5,8	5,8

²⁶ Indique l'intensité de carbone des sommes investies, ce qui fournit une mesure de la responsabilité à l'égard des émissions et de la contribution aux changements climatiques. En raison des forces du marché, il peut être difficile de comparer le rendement sur 12 mois. La diminution de l'intensité carbonique moyenne pondérée est attribuable à des facteurs tels que la fluctuation de la valeur des entreprises des émetteurs, y compris les liquidités (VE avec liquidités) et les revenus, les progrès en cartographie des données et la disponibilité des données.

²⁷ D'après les rapports de réacheminement des déchets et les audits sur les déchets, qui couvrent 71 % des propriétés de l'entreprise et de Gestion de placements Manuvie, Immobilier. Exclut les déchets et le recyclage gérés directement par les locataires et les déchets provenant des activités liées à Gestion de placements Manuvie, Agriculture et terrains forestiers.

²⁸ D'après les factures de services publics pour les propriétés à l'égard desquelles Manuvie exerce un contrôle opérationnel complet. Exclut les propriétés de Gestion de placements Manuvie, Agriculture et terrains forestiers.

	2024	2023	2022
Acres de terres protégées par le programme de terres écosensibles de Gestion de placements Manuvie, Agriculture et terrains forestiers depuis 1985 (en millions)	0,50	0,49	0,48
Pourcentage de forêts avec une désignation de conservation (%)	23 %	23 %	21 %
Pourcentage d'exploitations agricoles ayant recours à des pratiques de régénération (%)	100 %	100 %	98 %
Pourcentage de superficie d'exploitations agricoles ayant recours à des pratiques de régénération (%)	100 %	100 %	97 %
Arbres plantés par Gestion de placements Manuvie, Agriculture et terrains forestiers depuis 1985 (en milliards)	1,40	1,35	1,30
Pourcentage de terres agricoles dont la gestion durable a été certifiée par un tiers	92,0 %	93,5 %	91 %
Pourcentage d'exploitations agricoles dont la biodiversité a été évaluée	100 %	100 %	100 %
Nombre de milles de cours d'eau d'agriculture protégés par des pratiques de gestion optimale	828	856	754
Pourcentage de terrains forestiers dont la gestion durable a été certifiée par un tiers	100 %	100 %	100 %
Pourcentage de forêts dont la biodiversité a été évaluée	100 %	100 %	100 %
Nombre de milles de cours d'eau de foresterie protégés par des pratiques de gestion optimale	16 902	17 044	18 444
Bâtiments écologiques			
Biens immobiliers certifiés dans le cadre d'un programme de certification de durabilité des immeubles (en millions de pieds carrés)	54	56	67
Biens immobiliers ayant obtenu une certification dans le cadre d'un programme de certification de durabilité des immeubles (%) ²⁹	90 %	90 %	82 %

²⁹ Calcul fait en fonction de la superficie brute en pieds carrés des immeubles du portefeuille d'actions mondiales dont Gestion de placements Manuvie est le gestionnaire. Exclut les terrains vacants, les projets d'aménagement, les placements d'un club d'investissement ou les actifs autres que des actions. Les totaux relatifs aux différentes normes de certification ne sont pas additionnés; les immeubles détenant plusieurs certifications ne comptent qu'une seule fois.

Personnel

	2024	2023	2022
Effectif mondial de Manuvie (nombre)¹	39 349	39 723	40 018
Permanent	37 504	38 049	38 167
Temporaire	161	163	241
Contractuel	1 684	1 511	1 610
Âge des employés (%)²			
Moins de 30 ans	19 %	21 %	23 %
Entre 30 et 50 ans	64 %	63 %	61 %
Plus de 50 ans	17 %	16 %	16 %
Coûts salariaux			
Total des coûts salariaux (en millions de \$ CA) ³	5 351 \$	4 901 \$	4 235 \$
Coûts d'embauche			
Coûts d'embauche moyens (en \$ CA par ETP)	3 746 \$	3 873 \$	–
Maintien en poste, années de service et avancement			
Rotation			
Taux de rotation volontaire (%) ⁴	10 %	11 %	15 %
Taux de rotation involontaire (%)	4 %	4 %	2 %
Taux de rotation total (volontaire et involontaire) (%)	14 %	14 %	17 %
Hommes	6 %	7 %	8 %
Femmes	7 %	8 %	9 %
Moins de 30 ans	19 %	19 %	22 %
Entre 30 et 50 ans	12 %	13 %	16 %
Plus de 50 ans	12 %	14 %	15 %
Années de service			
Durée moyenne en poste des employés (en années) ⁵	8	7	7
Avancement			
Postes vacants pourvus par des candidats internes (%)	37 %	38 %	32 %
Nombre de postes vacants pourvus par des candidats internes	2 677	3 031	3 811
Hommes	39 %	40 %	39 %
Femmes	60 %	60 %	60 %
Moins de 30 ans	33 %	33 %	26 %
Entre 30 et 50 ans	59 %	60 %	66 %
Plus de 50 ans	8 %	6 %	8 %
Mobilisation des employés			
Indice de mobilisation des employés (sur une échelle de cinq points)	4,4	4,4	4,4
Taux de participation des employés au sondage sur la mobilisation	96 %	96 %	95 %
Centile comparativement à l'indice de référence des sociétés d'assurance et de services financiers de Gallup	88 %	–	–

¹ Comprend les employés permanents actifs et en congé payé et les employés occasionnels temporaires et contractuels.

² Comprend les employés permanents actifs et les employés en congé payé.

³ Selon les PCGR. Comprend le personnel permanent à l'échelle mondiale. Les chiffres incluent les salaires, les heures supplémentaires, les primes, les avantages sociaux, les options et les unités d'actions.

⁴ Comprend les employés permanents actifs et les employés en congé payé. Exclut les départs à la retraite et les départs involontaires.

⁵ Comprend les employés permanents actifs et les employés en congé payé.

Personnel (suite)

	2024	2023	2022
Mobilisation des employés par genre (sur une échelle de cinq points)			
Hommes	4,4	4,4	4,4
Femmes	4,4	4,4	4,4
Autre genre	4,3	4,1	4,3
Je ne souhaite pas divulguer cette information	4,1	4,3	4,1
Pas d'indication	4,3	4,3	4,4
Mobilisation des employés par groupe d'âge			
Moins de 30 ans	4,4	4,4	4,5
Entre 30 et 40 ans	4,4	4,4	4,4
Entre 40 et 50 ans	4,4	4,4	4,4
Plus de 50 ans	4,3	4,3	4,3
Mobilisation des employés : Satisfaction au travail et objectifs de l'entreprise (sur une échelle de cinq points)			
Dans quelle mesure êtes-vous satisfait de votre entreprise comme lieu de travail? (Satisfaction au travail)	4,3	4,3	-
La mission et les objectifs de mon entreprise me donnent le sentiment que mon travail est important. (Objectif)	4,4	4,3	-
Je prévois que dans un an, je travaillerai encore dans mon entreprise. (Bonheur)	4,5	4,5	-
J'arrive à bien concilier mes obligations professionnelles et mes responsabilités personnelles. (Stress)	4,3	4,3	-
Formation des employés			
Investissement dans la formation (\$ par employé)	1 061 \$	1 111 \$	1 059 \$
Investissement dans la formation (dépenses totales)	41 681 845 \$	42 093 698 \$	40 204 661 \$
Nombre d'heures consacrées à la formation (par employé)	29	27	25,7
NPS cumulé pour tous les programmes d'apprentissage	75	60	-
Taux d'activation de LinkedIn Learning ^{MC} (%)	100 %	85 %	-
Taux d'activation dans Pursuit LXP (%)	89 %	80 %	-
Taux de mobilisation dans Pursuit (%)	79 %	70 %	-
Pourcentage d'employés admissibles ayant suivi la formation sur le Code de déontologie et d'éthique	100 %	100 %	100 %
Nombre moyen d'heures de formation par groupe d'âge			
Moins de 30 ans	33,7	34,5	44,7
Entre 30 et 50 ans	18,1	20,6	21,7
Plus de 50 ans	25,5	12,9	13,4
Nombre moyen d'heures de formation par genre			
Hommes	24,1	20,5	-
Femmes	27,2	23,8	-
Autre	41,0	46,0	-

	2024	2023	2022
Reconnaissance des employés			
Nombre total de prix de reconnaissance décernés par le programme Podium – Société Manuvie	771 649	810 157	-
Représentation de la main-d'œuvre⁶			
Monde			
Homme (%)	44 %	44 %	44 %
Femme (%)	56 %	56 %	56 %
Autre (%)	0,1 %	0,1 %	0,1 %
Je ne souhaite pas divulguer cette information (%)	0,3 %	0,3 %	0,3 %
Asie⁷			
Homme (%)	43 %	43 %	42 %
Femme (%)	57 %	57 %	58 %
Autre (%)	0,04 %	0,05 %	0,04 %
Je ne souhaite pas divulguer cette information (%)	0,06 %	0,15 %	0,10 %
Agentes d'assurance (%)	70 %	63 %	61 %
Agentes d'assurance les plus performantes (%)	68 %	65 %	69 %
Canada			
Homme (%)	41 %	41 %	41 %
Femme (%)	59 %	59 %	59 %
Autre (%)	0,2 %	0,2 %	0,2 %
Je ne souhaite pas divulguer cette information (%)	0,5 %	0,4 %	0,3 %
États-Unis			
Homme (%)	53 %	54 %	53 %
Femme (%)	46 %	46 %	46 %
Autre (%)	0,2 %	0,2 %	0,1 %
Je ne souhaite pas divulguer cette information (%)	0,5 %	0,6 %	0,6 %
Autres régions⁸			
Homme (%)	57 %	59 %	60 %
Femme (%)	38 %	38 %	35 %
Autre (%)	0 %	0 %	1 %
Je ne souhaite pas divulguer cette information (%)	5 %	3 %	4 %
Orientation sexuelle LGB+ (% de l'effectif total)⁹			
Canada	2 %	2 %	2 %
États-Unis	2 %	2 %	2 %
Asie	3 %	3 %	3 %
Invalidité (% du nombre total d'employés)			
Canada	1 %	1 %	1 %
États-Unis	4 %	4 %	4 %
Asie	1 %	1 %	1 %
Personnes issues de la diversité raciale et ethnique (Amérique du Nord) (%)¹⁰			
Canada	30 %	24 %	24 %
Noirs	4 %	4 %	3 %

⁶ Données au 31 décembre 2024. Comprend les employés permanents actifs et les employés en congé payé.

⁷ Comprend le Cambodge, la Chine continentale, Hong Kong, l'Inde, l'Indonésie, le Japon, Macao, la Malaisie, le Myanmar, les Philippines, Singapour, Taiwan, la Thaïlande et le Vietnam.

⁸ Comprend l'Australie, les Caraïbes, l'Europe, la Nouvelle-Zélande et l'Amérique du Sud.

⁹ Comprend les lesbiennes, les gays, les bisexuels ou toute autre orientation sexuelle.

¹⁰ Comprend uniquement les États-Unis et le Canada.

	2024	2023	2022
Peuples autochtones	1 %	1 %	1 %
Asiatiques ¹¹	20 %	17 %	14 %
Hispaniques ou Latino-Américains	1 %	1 %	1 %
Autres	5 %	5 %	5 %
États-Unis	23 %	23 %	22 %
Noirs ou Afro-Américains	5 %	5 %	5 %
Amérindiens ou Autochtones de l'Alaska	0,2 %	0,3 %	0,3 %
Hispaniques ou Latino-Américains	5 %	5 %	5 %
Asiatiques	11 %	11 %	10 %
Autochtones hawaïens	0,1 %	0,1 %	0,1 %
Autres	1 %	1 %	1 %
Représentation de la main-d'œuvre en Asie (%)¹²			
Hong Kong			
Chinois	52 %	47 %	38 %
Indiens	2 %	2 %	2 %
Philippines	1 %	0,3 %	0,2 %
Indochinois	0,02 %	0,1 %	0,1 %
Malaisiens-Indonésiens	0 %	0,04 %	0 %
Asiatiques du Nord	1 %	1 %	0,3 %
Autres Asiatiques	2 %	2 %	1 %
Blancs	2 %	2 %	2 %
Malaisie			
Chinois	65 %	66 %	68 %
Indiens	9 %	8 %	8 %
Philippines	0,2 %	0 %	0 %
Indochinois	0 %	0 %	0 %
Malaisiens-Indonésiens	23 %	23 %	21 %
Asiatiques du Nord	0 %	0 %	0 %
Autres Asiatiques	2 %	2 %	2 %
Blancs	0 %	0 %	0 %
Myanmar			
Chinois	4 %	7 %	7 %
Indiens	1 %	1 %	1 %
Philippines	0 %	0 %	0 %
Indochinois	82 %	64 %	77 %
Malaisiens-Indonésiens	0 %	0 %	0 %
Asiatiques du Nord	0 %	0 %	0 %
Autres Asiatiques	3 %	4 %	2 %
Blancs	0 %	0 %	1 %
Singapour			
Chinois	80 %	78 %	78 %
Indiens	9 %	9 %	9 %
Philippines	2 %	2 %	2 %
Indochinois	1 %	1 %	1 %

¹¹ Comprend l'Asie de l'Est, l'Asie occidentale non blanche, l'Afrique du Nord et le Moyen-Orient, l'Asie du Sud et l'Asie du Sud-Est.

¹² Comprend les marchés où la disponibilité des données est d'au moins 40 %, en auto-identification. L'Indochine comprend les principales races d'origine vietnamienne, cambodgienne et birmane. L'Asie du Nord comprend les populations d'origine japonaise et coréenne. Elle ne comprend pas la Chine. En raison de réglementations récentes en Chine, les données sensibles concernant les employés, telles que l'origine ethnique, ne sont pas conservées hors de Chine; ces données ne sont donc pas disponibles dans Workday.

Personnel (suite)

	2024	2023	2022
Malaisiens-Indonésiens	1 %	1 %	1 %
Asiatiques du Nord	0,3 %	0,4 %	0 %
Autres Asiatiques	2 %	2 %	2 %
Blancs	2 %	2 %	3 %
Vietnam			
Chinois	1 %	1 %	1 %
Indiens	0,2 %	0,2 %	0,2 %
Philippines	0,1 %	0,2 %	0,1 %
Indochinois	75 %	74 %	68 %
Malaisiens-Indonésiens	0 %	0 %	0 %
Asiatiques du Nord	0 %	0 %	0,1 %
Autres Asiatiques	2 %	3 %	3 %
Blancs	3 %	3 %	3 %
Philippines			
Chinois	1 %	1 %	1 %
Indiens	0,04 %	0,1 %	0,03 %
Philippines	66 %	61 %	52 %
Indochinois	0,01 %	0,02 %	0,01 %
Malaisiens-Indonésiens	0,03 %	0,1 %	0,02 %
Asiatiques du Nord	0,04 %	0,1 %	0,05 %
Autres Asiatiques	4 %	4 %	3 %
Blancs	0,2 %	0,2 %	0,01 %
Cambodge			
Chinois	1 %	1 %	-
Indiens	1 %	0,3 %	-
Philippines	1 %	1 %	-
Indochinois	70 %	62 %	-
Malaisiens-Indonésiens	0 %	0,2 %	-
Asiatiques du Nord	0 %	0 %	-
Autres Asiatiques	1 %	1 %	-
Blancs	1 %	1 %	-
Japon			
Chinois	2 %	1 %	-
Indiens	4 %	3 %	-
Philippines	0,3 %	0,1 %	-
Indochinois	0,3 %	0,1 %	-
Malaisiens-Indonésiens	0,1 %	0,1 %	-
Asiatiques du Nord	39 %	35 %	-
Autres Asiatiques	1 %	1 %	-
Blancs	1 %	1 %	-
Macao			
Chinois	81 %	74 %	-
Indiens	0 %	0 %	-
Philippines	0 %	0 %	-
Indochinois	0 %	0 %	-
Malaisiens-Indonésiens	0 %	0 %	-

	2024	2023	2022
Asiatiques du Nord	0 %	0 %	-
Autres Asiatiques	0 %	0 %	-
Blancs	0 %	0 %	-
Taiwan			
Chinois	12 %	10 %	-
Indiens	0 %	0 %	-
Philippines	0 %	0 %	-
Indochinois	0 %	0 %	-
Malaisiens-Indonésiens	0 %	0 %	-
Asiatiques du Nord	37 %	38 %	-
Autres Asiatiques	0 %	0 %	-
Blancs	0 %	0 %	-
Indonésie			
Chinois	7 %	-	-
Indiens	0,4 %	-	-
Philippines	0,1 %	-	-
Indochinois	0,01 %	-	-
Malaisiens-Indonésiens	34 %	-	-
Asiatiques du Nord	0 %	-	-
Autres Asiatiques	3 %	-	-
Blancs	1 %	-	-
Diversité dans les postes de direction			
% de gestionnaires diversifiés sur le plan ethnique et racial ¹³	23 %	21 %	19 %
Vice-président et échelon supérieur (%)			
Homme (%)	63 %	66 %	67 %
Femme (%)	36 %	34 %	32 %
Autre (%)	0 %	0 %	0 %
Je ne souhaite pas divulguer cette information (%)	1 %	1 %	1 %
Personnes issues de la diversité raciale et ethnique (Amérique du Nord) (%)	18 %	16 %	14 %
Canada	24 %	22 %	19 %
Noirs	1 %	1 %	1 %
Peuples autochtones	0 %	0 %	0 %
Latino-Américains non blancs	1 %	1 %	0 %
Asiatiques ¹⁴	18 %	16 %	13 %
États-Unis	10 %	10 %	9 %
Noirs ou Afro-Américains	2 %	2 %	1 %
Amérindiens ou Autochtones de l'Alaska	0 %	0 %	0 %
Hispaniques ou Latino-Américains	2 %	2 %	2 %
Asiatiques	5 %	6 %	6 %
Vice-président adjoint (%)			
Homme (%)	61 %	61 %	62 %
Femme (%)	38 %	39 %	37 %
Autre (%)	0,1 %	0,1 %	0,1 %
Je ne souhaite pas divulguer cette information (%)	1 %	1 %	1 %

¹³ Directeur principal et échelons supérieurs en Amérique du Nord

¹⁴ Comprend l'Asie de l'Est, l'Asie occidentale non blanche, l'Afrique du Nord et le Moyen-Orient, l'Asie du Sud et l'Asie du Sud-Est.

	2024	2023	2022
Employés issus de la diversité raciale et ethnique (Amérique du Nord) (%)	21 %	21 %	19 %
Canada	25 %	26 %	23 %
Noirs	1 %	1 %	1 %
Peuples autochtones	1 %	1 %	1 %
Latino-Américains non blancs	1 %	0,9 %	0,5 %
Asiatiques ¹⁵	17 %	18 %	15 %
Autres	5 %	5 %	5 %
États-Unis	16 %	16 %	15 %
Noirs ou Afro-Américains	2 %	2 %	1 %
Amérindiens ou Autochtones de l'Alaska	0,2 %	0,2 %	0,2 %
Hispaniques ou Latino-Américains	2 %	3 %	3 %
Asiatiques	11 %	10 %	10 %
Autres	0,7 %	1 %	0,4 %
Directeur et directeur principal			
Homme (%)	53 %	55 %	56 %
Femme (%)	46 %	44 %	44 %
Autre (%)	0,08 %	0,04 %	0,04 %
Je ne souhaite pas divulguer cette information (%)	0,5 %	0,4 %	0,3 %
Employés issus de la diversité raciale et ethnique (Amérique du Nord) (%)	26 %	24 %	22 %
Canada	29 %	27 %	23 %
Noirs	2 %	2 %	2 %
Peuples autochtones	0,3 %	0,3 %	0,3 %
Latino-Américains non blancs	1 %	1 %	1 %
Asiatiques ¹⁶	21 %	19 %	16 %
Autres	4 %	4 %	4 %
États-Unis	21 %	20 %	20 %
Noirs ou Afro-Américains	4 %	4 %	4 %
Amérindiens ou Autochtones de l'Alaska	0,3 %	0,3 %	0,3 %
Hispaniques ou Latino-Américains	3 %	3 %	3 %
Asiatiques	13 %	12 %	12 %
Autres	1 %	1 %	0 %
Diversité dans l'embauche			
Nombre total de nouveaux employés¹⁷	4 856	5 416	8 479
Homme (%)	45 %	45 %	43 %
Femme (%)	54 %	53 %	55 %
Autre (%)	0,1 %	0,1 %	0,3 %
Je ne souhaite pas divulguer cette information (%)	1,6 %	1,9 %	1,4 %
Nouveaux employés par âge			
Moins de 30 ans	45 %	46 %	50 %
Entre 30 et 40 ans	35 %	34 %	32 %
Entre 40 et 50 ans	15 %	15 %	13 %
Plus de 50 ans	5 %	5 %	4 %

¹⁵ Comprend l'Asie de l'Est, l'Asie occidentale non blanche, l'Afrique du Nord et le Moyen-Orient, l'Asie du Sud et l'Asie du Sud-Est.

¹⁶ Comprend l'Asie de l'Est, l'Asie occidentale non blanche, l'Afrique du Nord et le Moyen-Orient, l'Asie du Sud et l'Asie du Sud-Est.

¹⁷ Comprend les employés permanents.

Personnel (suite)

	2024	2023	2022
Taux d'embauche des nouveaux diplômés des communautés diversifiées sur le plan ethnique ou racial	63 %	50 %	53 %
Canada	71 %	59 %	65 %
États-Unis	50 %	36 %	34 %
Représentation des femmes à divers postes et rôles			
Pourcentage de femmes occupant des postes liés aux sciences, à la technologie, à l'ingénierie et aux mathématiques (STIM)	35 %	35 %	35 %
Pourcentage de femmes occupant des postes d'encadrement subalternes	48 %	47 %	47 %
Pourcentage de femmes occupant des postes générateurs de revenus	50 %	50 %	50 %
Équité salariale			
Salaire des femmes en pourcentage de celui des hommes	99 %	99 %	99 %
Vice-présidents et cadres supérieurs	92 %	93 %	96 %
Vice-présidents adjoints	99 %	99 %	99 %
Gestionnaires et spécialistes	99 %	99 %	99 %
Employés sans subordonnés	100 %	100 %	100 %
Rémunération des employés issus de la diversité raciale et ethnique¹⁸	101 %	101 %	100 %
Vice-présidents et cadres supérieurs	101 %	100 %	98 %
Vice-présidents adjoints	102 %	101 %	101 %
Gestionnaires et spécialistes	101 %	101 %	101 %
Employés sans subordonnés	100 %	100 %	100 %
Rémunération totale des femmes en pourcentage de celle des hommes	99 %	99 %	-
Vice-présidents et cadres supérieurs	93 %	96 %	-
Vice-présidents adjoints	99 %	98 %	-
Gestionnaires et spécialistes	99 %	99 %	-
Employés sans subordonnés	101 %	100 %	-
Rémunération totale des employés issus de la diversité raciale et ethnique	101 %	101 %	-
Vice-présidents et cadres supérieurs	99 %	110 %	-
Vice-présidents adjoints	102 %	101 %	-
Gestionnaires et spécialistes	101 %	101 %	-
Employés sans subordonnés	100 %	100 %	-
Taux d'absentéisme mondial¹⁹	1,6 %	1,2 %	1,1 %
Nombre de blessures graves²⁰	0	0	0
Liberté d'association			
Pourcentage d'employés représentés par un syndicat indépendant ou couverts par une convention collective	2 %	2 %	2 %

¹⁸ Les données couvrent uniquement l'Amérique du Nord.

¹⁹ Les taux d'absentéisme couvrent 99,8 % des employés à l'échelle mondiale. Les absences comprennent les congés de maladie non prévus et excluent les jours fériés, les congés personnels acquis, les congés personnels supplémentaires et les jours de congé.

²⁰ Par blessure grave, on entend une blessure qui met la vie en danger. Elle comprend un employé inconscient, qui a subi une importante perte de sang, une fracture aiguë ou une amputation d'un membre, des brûlures sur des parties importantes du corps, la perte de la vue ou d'autres pertes importantes qui nécessitent des soins médicaux immédiats en milieu hospitalier. Elle englobe également les crimes violents graves (entraînant une blessure, un décès ou un accident évité de justesse) commis lors d'un événement organisé par la Société ou lors de voyages pour le compte de la Société.

Collectivité

	2024	2023	2022
Total des investissements communautaires (en millions de \$ CA)^{1,2}	31,4 \$	29,1 \$	25,1 \$
Contributions en espèces ³	26,2 \$	24,1 \$	22,1 \$
Coûts de gestion ⁴	4,4 \$	4,2 \$	3,7 \$
Valeur monétaire du bénévolat pendant les heures de travail ⁵	0,8 \$	0,7 \$	0,5 \$
Dons en nature	0,03 \$	0,03 \$	0,0 \$
Dons des employés (en millions de \$ CA)⁶	4,2 \$	3,96 \$	4,85 \$
Bénévolat			
Heures de bénévolat des employés	48 137	30 509	22 099
Bénévolat pendant les heures de travail	22 276	20 818	14 117
Bénévolat en dehors des heures de travail	25 861	9 691	7 982
Inclusion financière			
Nombre d'apprenants dans le cadre du programme sur les capacités financières ⁷	1 366 310	446 699	-
Nombre total de contrats abordables souscrits au cours de l'année de déclaration ⁸	755 645	668 000	-
Nombre total de contrats abordables en vigueur	1 714 608	-	-
Diversité des fournisseurs⁹			
Pourcentage total des dépenses auprès de fournisseurs issus de la diversité ¹⁰	5,1 %	4,5 %	2,2 %

¹ Comprend les espèces, les coûts de gestion, la valeur monétaire du bénévolat pendant les heures de travail et les dons en nature.

² Toutes les contributions sont en conformité avec le cadre et les directives pour l'inclusion de l'initiative Business for Societal Impact (B4SI).

³ Comprend toutes les contributions volontaires en espèces faites par Manuvie à des organisations/projets caritatifs.

⁴ Conformément aux directives de B4SI, ce chiffre a été mis à jour pour mieux refléter la comptabilisation des effectifs dans l'investissement communautaire.

⁵ Taux horaire moyen (hors rémunération des dirigeants) utilisé pour calculer le temps passé par les employés à faire du bénévolat pendant les heures de travail.

⁶ Comprend les dons par retenues salariales et les cotisations directes des employés de Manuvie.

⁷ Le chiffre de 2024 est cumulatif, c'est-à-dire qu'il tient compte des apprenants inclus au cours de plusieurs années. Par conséquent, toute comparaison directe d'une année sur l'autre n'est pas forcément pertinente.

⁸ Contrats souscrits sur les marchés émergents d'Asie. Les contrats à prix abordable ont été évalués en fonction de critères d'accessibilité spécifiques à chaque marché.

⁹ Le programme de diversité chez les fournisseurs couvre uniquement l'Amérique du Nord.

¹⁰ Le pourcentage de diversité des fournisseurs pour 2022 a été retiré à la suite d'une analyse de la qualité des données.

Assurance comportementale

	2024	2023	2022
Résultats en matière de santé de l'assurance comportementale¹			
Pourcentage de participants du programme John Hancock Vitality ayant déclaré une réduction de leur IMC ²	45 %	43 %	-
Pourcentage de participants du programme John Hancock Vitality souffrant d'hypertension artérielle ayant déclaré avoir ramené leur tension artérielle dans les limites prescrites au cours d'une année ³	40 %	44 %	-
Pourcentage de participants du programme John Hancock Vitality souffrant d'hypercholestérolémie ayant déclaré avoir ramené leur taux de cholestérol dans les limites prescrites au cours d'une année ⁴	42 %	32 %	-
Pourcentage de participants du programme John Hancock Vitality dont les mesures de glycémie étaient élevées et ayant déclaré les avoir ramenées dans les limites prescrites au cours d'une année ⁵	33 %	40 %	-
Clients de l'assurance comportementale			
Nombre total des clients de l'assurance comportementale (en millions)	2,2	2,1	-
Longévité financière			
Nombre total de séances d'éducation financière	7 846	-	-
Nombre total de participants de régime ayant bénéficié de séances d'éducation financière	142 686	-	-
Nombre total de participants de régime qui utilisent les conseils de Manuvie par l'entremise de leur régime d'épargne-retraite collectif	60 200	-	-
Nombre total de participants de régime d'épargne-retraite ayant accédé aux plateformes numériques d'épargne-retraite au cours de l'année écoulée	3 381 774	-	-

¹ Couverture spécifique aux clients américains. Les données incluent les données de 2023 et 2024 en variation annuelle.

² Basé sur les participants qui ont obtenu leur IMC lors du bilan Vitalité de 2023 et de 2024.

³ Les données du bilan Vitalité portent sur la pression artérielle systolique. Basé sur les participants qui ont obtenu une lecture de leur pression artérielle systolique lors du bilan Vitalité de 2023 et de 2024.

⁴ Données du bilan Vitalité. Basé sur les participants qui ont obtenu un niveau de cholestérol lors du bilan Vitalité de 2023 et de 2024.

⁵ Données du bilan Vitalité. Basé sur les participants qui ont obtenu un niveau de glucose lors du bilan Vitalité de 2023 et de 2024.

Financement par emprunt pour affaires

Montant des financements par emprunt accordés en 2024 (en milliers de \$ CA)	0 \$ à 24 999 \$	25 000 \$ à 99 999 \$	100 000 \$ à 249 999 \$	250 000 \$ à 499 999 \$	500 000 \$ à 999 999 \$	1 000 000 \$ à 4 999 999 \$	5 000 000 \$ et plus	Total
Colombie-Britannique	125	126 691	5 992	8 623	26 480	164 040	622 102	954 053
Alberta	32	70 654	1 134	2 868	10 048	33 906	252 620	371 262
Saskatchewan	-	116	156	1 540	4 982	33 932	-	40 726
Manitoba	15	239	393	2 267	3 225	13 184	42 849	62 172
Ontario	131	60 872	9 844	12 839	24 821	113 740	1 106 208	1 328 455
Québec	171	1 803	4 613	5 663	12 469	48 934	121 890	195 543
Nouveau-Brunswick	-	25	367	777	1 910	4 213	58 725	66 017
Nouvelle-Écosse	6	188	592	1 033	1 157	4 915	15 900	23 791
Île-du-Prince-Édouard	-	73	-	-	550	-	-	623
Terre-Neuve-et-Labrador	-	-	-	-	-	1 258	-	1 258
Yukon	-	-	-	-	-	-	-	-
Nunavut	-	-	-	-	-	-	-	-
Territoires du Nord-Ouest	-	-	-	-	-	-	-	-
Total – Canada	480	260 661	23 091	35 610	85 642	418 122	2 220 294	3 043 900
Total – États-Unis	395 908	413 362	-	-	-	7 622	1 051 935	1 868 827
Total – Europe	7 406	220 779	-	-	-	-	-	228 185
Total – Asie	-	-	-	-	-	-	-	-
Total	403 794	894 802	23 091	35 610	85 642	425 744	3 272 229	5 140 912

Répartition géographique des effectifs

2024

Pays/territoire	Total	Permanent	Temporaire	Contractuel
Australie	102	98	0	4
Barbade	16	16	0	0
Belgique	25	25	0	0
Bermudes	23	23	0	0
Brésil	18	18	0	0
Cambodge	351	344	1	6
Canada	12 231	11 625	0	606
Chili	1	1	0	0
Chine	3 302	2 764	14	524
Allemagne	2	2	0	0
Hong Kong	2 546	2 373	74	99
Italie	0	0	0	0
Inde	8	0	0	8
Indonésie	1 231	1 109	20	102
Irlande	10	10	0	0
Japon	1 621	1 494	36	91
Macao	44	43	1	0
Malaisie	515	501	3	11
Myanmar	144	134	1	9
Nouvelle-Zélande	99	94	0	5
Philippines	9 950	9 876	0	74
Singapour	905	860	6	39
Suisse	4	4	0	0
Taiwan	62	57	5	0
Royaume-Uni	85	81	0	4
États-Unis d'Amérique	4 925	4 834	0	91
Vietnam	1 129	1 118	0	11
Total	39 349	37 504	161	1 684

À propos de Gestion de placements Manuvie

Division de la Société Financière Manuvie, Gestion de patrimoine et d'actifs Manuvie offre des services de placement et de planification de la retraite ainsi que des conseils financiers à 19 millions de particuliers, d'institutions et de participants à des régimes de retraite dans le monde entier. Notre mission est de rendre les décisions plus simples et d'aider les gens à vivre mieux en leur donnant les moyens de bâtir un avenir meilleur. À titre de partenaire à l'écoute de nos clients et de gestionnaire responsable du capital des investisseurs, nous mettons à leur disposition notre savoir-faire en matière de gestion des risques et notre expertise rigoureuse des marchés publics et privés, en plus d'offrir des services complets au chapitre des régimes de retraite. Nous aspirons à ce que nos placements génèrent des retombées et des résultats optimaux tout en aidant les gens à épargner et à investir en toute confiance pour sécuriser leur avenir financier. Les produits ne sont pas tous offerts dans tous les pays. Pour de plus amples renseignements, veuillez consulter le site www.manulifeim.com/fr.

Gestion de placements Manuvie intervient auprès des émetteurs sur les questions ESG, mais ne le fait pas nécessairement pour tous les enjeux ni avec tous les émetteurs de ses portefeuilles. En outre, nous menons souvent des activités collaboratives d'engagement dont nous ne fixons pas les modalités, mais auxquelles nous apportons notre soutien afin d'atteindre le résultat souhaité. Dans les régions où nous possédons et exploitons des biens matériels, nous cherchons à intégrer le développement durable dans nos stratégies opérationnelles et dans le déploiement de nos activités. Les études de cas pertinentes présentées illustrent différents engagements de nos équipes de placement internes, des catégories d'actifs et des régions dans lesquelles nous exerçons des activités. Nous menons des activités d'engagement fondées sur les résultats, afin d'améliorer la valeur financière à long terme pour nos clients, mais nous reconnaissons que ces engagements n'ont

pas nécessairement des résultats importants ou quantifiables. De plus, nous reconnaissons que les résultats observés peuvent être attribués à des facteurs et à des influences qui ne sont pas reliés à nos activités d'engagement.

Nous considérons que l'intégration des risques liés au développement durable au processus de prise de décisions joue un rôle important dans l'évaluation du potentiel de rendement à long terme et qu'elle constitue une technique efficace d'atténuation des risques. Notre approche en matière de développement durable offre un cadre souple qui en facilite la mise en œuvre dans les différentes catégories d'actifs et équipes de placement. Bien que nous soyons d'avis que les placements durables mèneront à de meilleurs résultats au fil du temps, rien ne garantit qu'ils procureront de meilleurs rendements à long terme. Restreindre la gamme des placements potentiels à l'aide de nos critères d'exclusion et d'inclusion et de notre approche thématique peut notamment nous amener à renoncer à certains placements qui peuvent par ailleurs nous sembler prometteurs. Pour obtenir des précisions, veuillez consulter nos politiques ESG. Le présent Rapport sur le développement durable décrit en partie les processus et activités liés à l'ESG de nos équipes de placement internes, dont certaines gèrent des fonds pour le fonds général de Manuvie.

Les activités, les politiques et les processus de Gestion de placements Manuvie décrits dans le présent Rapport sur le développement durable correspondent aux pratiques d'équipes de placement internes de nos unités administratives des marchés publics et privés dont certaines gèrent des actifs pour le fonds général de Manuvie. Le présent Rapport n'aborde pas les activités de développement durable ni les pratiques des gestionnaires d'actifs non affiliés qui gèrent des fonds parrainés par Gestion de placements Manuvie en son nom.

Avis de non-responsabilité

Ce document n'a été soumis à aucun examen de la part d'un organisme de réglementation des valeurs mobilières ou autre et il n'a été déposé auprès d'aucun organisme de réglementation. Les placements dans des stratégies d'investissement, y compris les stratégies de marchés publics et de marchés privés, comportent des risques et des contraintes susceptibles de faire perdre aux investisseurs la totalité ou une partie de la valeur de leur placement. Aucune stratégie de placement ni aucune technique de gestion des risques ne peut garantir le rendement ni éliminer les risques, peu importe la conjoncture du marché. La diversification et la répartition de l'actif ne sont pas garantes de profits et n'éliminent pas le risque de perte dans quelque marché que ce soit.

Ce document a été préparé à titre purement informatif et ne constitue ni une recommandation, ni un conseil professionnel, ni une offre, ni une sollicitation, ni une invitation par Gestion de placements Manuvie ou ses sociétés affiliées, ou en leur nom, relativement à l'achat ou à la vente de quelque titre que ce soit ou à l'adoption d'une stratégie de placement donnée, et n'a pas été préparé à cette fin. En outre, il ne peut servir de fondement à un droit ou à un contrat relativement à l'achat ou à la vente de quelque titre que ce soit ou à l'adoption d'une stratégie de placement donnée, ni ne peut accompagner un tel droit ou contrat ou en faire partie. Rien dans ce document ne constitue un conseil en matière de placement ou d'ordre juridique, comptable, fiscal ou autre, ni une déclaration selon laquelle un placement ou une stratégie convient à votre situation particulière, ni une recommandation personnelle

à votre intention. Ni Gestion de placements Manuvie, ni ses sociétés affiliées ne donnent de conseils d'ordre juridique ou fiscal. Nous vous invitons à consulter votre propre conseiller juridique, comptable ou autre spécialiste avant de prendre une décision financière. Les investisseurs potentiels doivent demander conseil à des professionnels qualifiés avant de prendre des décisions de placement. Dans tous les cas où des rendements passés sont présentés, il faut savoir que ceux-ci ne sont pas garants des rendements futurs et ne doivent pas servir de base à vos décisions de placement.

Les sociétés affiliées à Manuvie ne font aucune déclaration voulant que le contenu de cette présentation puisse être utilisé dans tous les territoires ni que les opérations, titres, produits, instruments ou services dont il est question soient offerts ou puissent être vendus dans tous les territoires, à tous les investisseurs ou à toutes les contreparties. Il incombe aux destinataires de ce document de se conformer aux lois et règlements applicables.

Pour nous joindre :



manuvie.com

johnhancock.com

manulifeim.com/fr



Manuvie

À l'attention de Développement durable au sein de l'entreprise

200, rue Bloor Est

Toronto (Ontario) M4W 1E5

Canada