

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION

RETOMBÉES ÉCONOMIQUES

RETOMBÉES
ENVIRONNEMENTALES

RETOMBÉES SOCIALES

TABLEAUX

DÉCLARATION DE CONTRIBUTION
À LA COLLECTIVITÉ DE
LA BANQUE MANUVIE

DÉCLARATIONS

Société Financière Manuvie | Déclaration de contribution à la collectivité 2016



Aider les gens à
réaliser leurs rêves
et leurs aspirations

 **Manuvie**

John Hancock

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION

RETOMBÉES ÉCONOMIQUES

RETOMBÉES
ENVIRONNEMENTALES

RETOMBÉES SOCIALES

TABLEAUX

DÉCLARATION DE CONTRIBUTION
À LA COLLECTIVITÉ DE
LA BANQUE MANUVIE

DÉCLARATIONS



Chaque année, notre Déclaration de contribution à la collectivité présente des récits de nos expériences et des statistiques se rapportant aux efforts que nous déployons, par souci de responsabilité sociale, pour créer une valeur partagée qui profite autant à notre entreprise qu'à la société dans son ensemble. Il s'agit d'un hommage à nos nombreux employés des quatre coins du monde qui incarnent notre engagement à aider les gens à réaliser leurs rêves et leurs aspirations.

Table des matières

INTRODUCTION

Message du président et chef de la direction	3
À propos de Manuvie	4
Prix et reconnaissance	5
Gestion des risques et bonne gouvernance	6

RETOMBÉES ÉCONOMIQUES

Faits saillants de l'économie	8
Satisfaction des besoins des clients	9
Pleins feux sur l'innovation	10
Le pouvoir de l'analyse	11
Création d'une valeur partagée	12
Entrevue : Valeur partagée	15
Nos expériences : Bâtir des carrières, changer des vies	16

RETOMBÉES ENVIRONNEMENTALES

Faits saillants de l'environnement	18
Pleins feux sur les changements climatiques	19
Investissement responsable	20
Gestion immobilière durable	24
Gestion de notre empreinte écologique	25
Entrevue : Investissement fondé sur les facteurs ESG	27
Nos expériences : Les employés à l'œuvre	28

RETOMBÉES SOCIALES

Faits saillants des contributions sociales	30
Pleins feux sur les investissements communautaires	31
Promotion du changement social	32

Les employés dans la collectivité	38
Pleins feux sur la mobilisation des employés	39
Perfectionnement professionnel et apprentissage	40
Récompenses et reconnaissance	41
Diversité et inclusion	42
Entrevue : Diversité et inclusion	43
Nos expériences : La santé et le mieux-être des employés en chiffres	44

TABLEAUX	45
-----------------	----

DÉCLARATION DE CONTRIBUTION À LA COLLECTIVITÉ DE LA BANQUE MANUVIE	49
---	----

DÉCLARATIONS	56
---------------------	----

INTRODUCTION

> Message du président et chef de la direction

À propos de Manuvie

Prix et reconnaissance

Gestion des risques et bonne gouvernance

RETOMBÉES ÉCONOMIQUES

RETOMBÉES ENVIRONNEMENTALES

RETOMBÉES SOCIALES

TABLEAUX

DÉCLARATION DE CONTRIBUTION À LA COLLECTIVITÉ DE LA BANQUE MANUVIE

DÉCLARATIONS

Message du président et chef de la direction



Nous cherchons à aider les gens à réaliser leurs rêves et leurs aspirations en accordant la priorité à leurs besoins et en leur fournissant des solutions et des recommandations appropriées.



Donald A. Guloien
Président et chef de la direction

Notre mission traduit ce que Manuvie aspire à accomplir chaque jour, soit aider les gens à réaliser leurs rêves et leurs aspirations en accordant la priorité à leurs besoins et en leur fournissant des solutions et des recommandations appropriées.

Les produits et les services que nous offrons constituent, à notre avis, notre principale contribution à la société, car ils procurent la tranquillité d'esprit aux clients, assurent leur sécurité financière et les aident lorsqu'ils en ont le plus besoin.

Notre contribution se manifeste aussi dans notre façon de travailler, qui repose sur l'intégrité et le respect de nos promesses en toutes circonstances, ainsi que dans les efforts que nous déployons pour créer un milieu de travail propice à l'épanouissement de nos employés.

Nous avons investi dans la protection de notre milieu naturel et dans des programmes conçus pour répondre aux besoins des collectivités locales et de la société en général.

Enfin, nous voulons exceller pour nos actionnaires, dont bon nombre sont des retraités, des caisses de retraite et d'autres groupes qui comptent sur nos dividendes et la croissance du capital pour financer la réalisation de leurs rêves et leurs aspirations, sans compter ceux de leurs membres et des personnes à leur charge.

J'espère que notre rapport saura vous intéresser et vous éclairer sur la valeur sociale, économique et environnementale qu'apporte Manuvie. Nos réalisations sont une source de fierté pour nos employés et nos partenaires de distribution, qui travaillent sans relâche pour toutes les parties prenantes, et je tiens à leur adresser mes remerciements pour leur contribution.

Donald A. Guloien
Président et chef de la direction

INTRODUCTION

Message du président et
chef de la direction

> À propos de Manuvie

Prix et reconnaissance

Gestion des risques et
bonne gouvernance

RETOMBÉES ÉCONOMIQUES

RETOMBÉES
ENVIRONNEMENTALES

RETOMBÉES SOCIALES

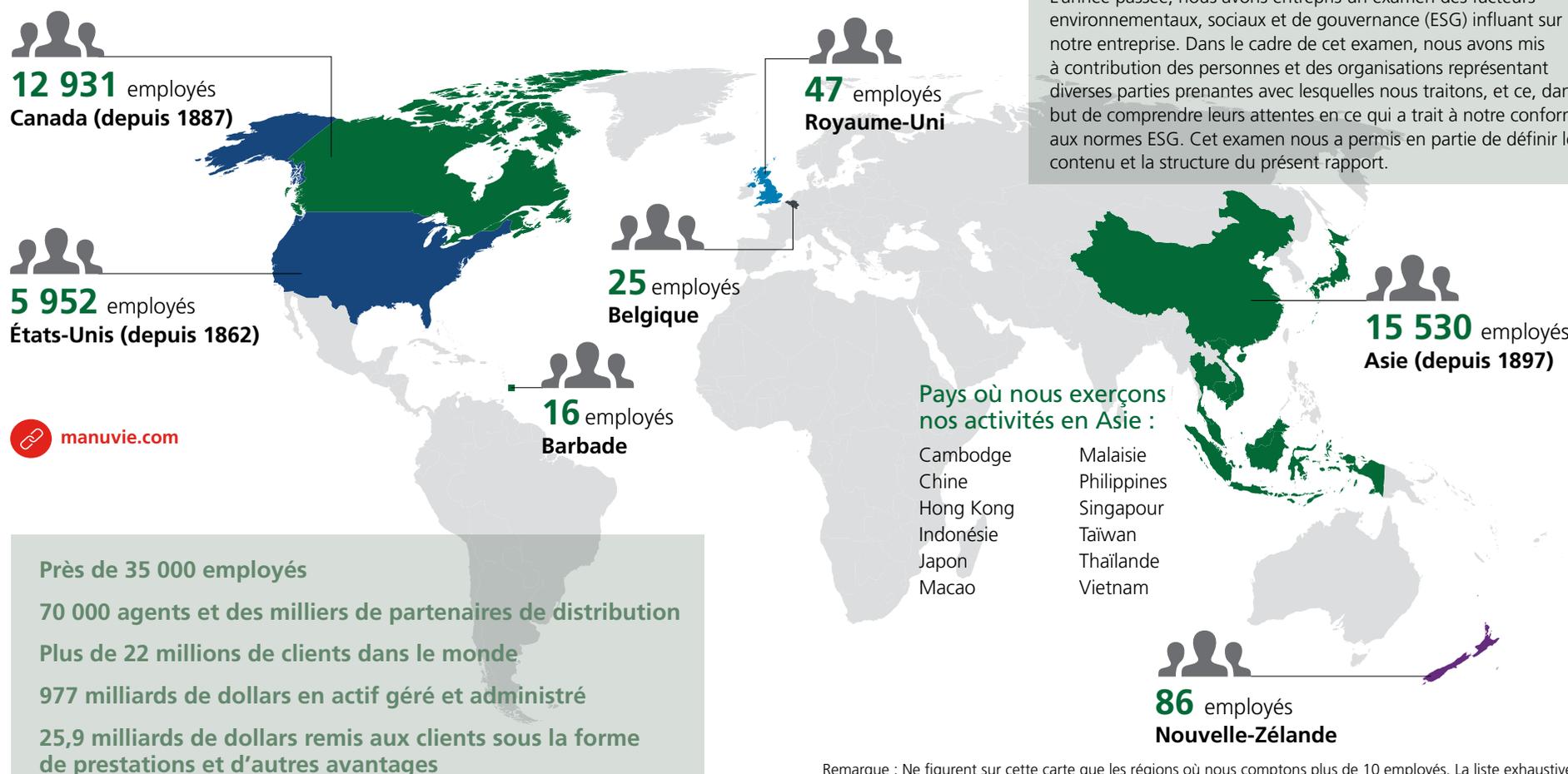
TABLEAUX

DÉCLARATION DE CONTRIBUTION
À LA COLLECTIVITÉ DE
LA BANQUE MANUVIE

DÉCLARATIONS

À propos de Manuvie

La Société Financière Manuvie, groupe mondial et chef de file des services financiers, exerce ses activités sous les noms John Hancock aux États-Unis et Manuvie ailleurs dans le monde. Elle propose des conseils financiers ainsi que des solutions d'assurance, de gestion de patrimoine et de gestion des actifs à des particuliers, à des groupes et à des institutions. Elle exerce ses activités principalement en Asie, au Canada et aux États-Unis, où elle est présente depuis plus de 125 ans. Son siège social mondial se situe à Toronto, au Canada, et elle est inscrite aux bourses de Toronto, de New York et des Philippines sous le symbole « MFC », ainsi qu'à la Bourse de Hong Kong (SEHK) sous le symbole « 945 ».



MOBILISATION DES PARTIES PRENANTES

En qualité de groupe mondial et chef de file des services financiers, Manuvie traite avec de nombreuses parties prenantes, entre autres, nos clients, nos employés, nos actionnaires, les autorités gouvernementales, les organismes de réglementation et des organismes communautaires. Les points de vue des parties prenantes nous tiennent à cœur, et nous interagissons avec elles régulièrement de multiples façons.

L'année passée, nous avons entrepris un examen des facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) influant sur notre entreprise. Dans le cadre de cet examen, nous avons mis à contribution des personnes et des organisations représentant diverses parties prenantes avec lesquelles nous traitons, et ce, dans le but de comprendre leurs attentes en ce qui a trait à notre conformité aux normes ESG. Cet examen nous a permis en partie de définir le contenu et la structure du présent rapport.

Remarque : Ne figurent sur cette carte que les régions où nous comptons plus de 10 employés. La liste exhaustive figure à la page 47.

INTRODUCTION

Message du président et
chef de la direction

À propos de Manuvie

> Prix et reconnaissance

Gestion des risques et
bonne gouvernance

RETOMBÉES ÉCONOMIQUES

RETOMBÉES
ENVIRONNEMENTALES

RETOMBÉES SOCIALES

TABLEAUX

DÉCLARATION DE CONTRIBUTION
À LA COLLECTIVITÉ DE
LA BANQUE MANUVIE

DÉCLARATIONS

Prix et reconnaissance

Plusieurs prix nous ont été remis en 2016, en reconnaissance de notre engagement envers la responsabilité sociale.



**MEILLEURS
Employeurs**

Le choix des employés 2017

Glassdoor a remis le prix Employees' Choice Award à Manuvie, car elle est considérée comme l'un des meilleurs employeurs au Canada selon les employés de Manuvie.

MEMBER OF
**Dow Jones
Sustainability Indices**
In Collaboration with RobecoSAM

Depuis 2012, Manuvie fait partie de l'indice Dow Jones Sustainability North America en raison de son engagement en matière de développement durable.



Manulife Hong Kong a remporté deux prix Or dans le cadre des Trusted Brands Awards du Reader's Digest, dans les catégories Sociétés d'assurance et Caisses de prévoyance.



John Hancock a obtenu une note de 100 % au Corporate Equality Index de la fondation Human Rights Campaign : il s'agit d'un outil de comparaison des politiques et pratiques d'entreprise relativement à l'égalité au travail pour les employés LGBT (lesbiennes, gais, bisexuels, transgenres).



Manuvie a été désignée comme l'un des meilleurs employeurs au Canada selon le magazine Forbes, qui a établi un palmarès fondé sur des commentaires formulés de façon anonyme par des employés au Canada.



Manuvie a été désignée l'un des meilleurs employeurs pour les jeunes Canadiens et l'un des meilleurs employeurs du Grand Toronto.



L'association Governance Professionals of Canada a décerné un prix d'excellence en gouvernance à Manuvie pour souligner l'excellent travail de son équipe de gouvernance.



Imagine Canada a nommé Manuvie comme entreprise généreuse, car elle remet chaque année au moins 1 % de son résultat canadien avant impôts à des organismes de bienfaisance et sans but lucratif.



Aon Hewitt, société-conseil d'envergure mondiale dans le domaine des ressources humaines, a inscrit Manulife Japan à son palmarès 2016 des quatre meilleurs employeurs du Japon.

INTRODUCTION

Message du président et chef de la direction

À propos de Manuvie

Prix et reconnaissance

> **Gestion des risques et bonne gouvernance**

RETOMBÉES ÉCONOMIQUES

RETOMBÉES ENVIRONNEMENTALES

RETOMBÉES SOCIALES

TABLEAUX

DÉCLARATION DE CONTRIBUTION À LA COLLECTIVITÉ DE LA BANQUE MANUVIE

DÉCLARATIONS

Gestion des risques et bonne gouvernance

Une gestion prudente des risques d'un bout à l'autre de la chaîne de valeur de Manuvie permet de protéger les intérêts de nos clients et de produire des résultats supérieurs. Nous nous employons à prévoir les risques et nous les atténuons en effectuant des contrôles internes rigoureux et en adoptant une approche structurée de gestion dans tous nos marchés.

La gestion prudente des risques est l'une des pierres angulaires de la réussite de Manuvie, sans toutefois la freiner. Lorsque nous sommes persuadés qu'une décision respecte ou dépasse nos normes internes, nous la mettons en œuvre rapidement et avec conviction, tout en tenant compte des contraintes et des risques imprévus. En mai 2016, Standard & Poor's a de nouveau accordé la note « solide » à Manuvie pour ses pratiques de gestion des risques en se basant notamment sur son évaluation favorable de notre culture de gestion, de nos mesures de contrôle, de nos modèles et de notre approche quant à la gestion des risques émergents et stratégiques. Manuvie accorde une grande importance à la gestion des risques d'entreprise et vise à maintenir un juste équilibre entre les niveaux de risque et les objectifs stratégiques opérationnels, de croissance et de rentabilité afin de fournir des solutions intégrées aux clients tout en générant un rendement constant et durable à long terme qui profite aussi bien à la Société qu'à ses parties prenantes.

Le conseil d'administration de Manuvie est chargé de la surveillance des risques. À ce titre, il bénéficie du soutien des comités (gestion des risques, vérification, et rémunération et dotation en personnel-cadre). Le comité directeur de la gestion du risque, quant à lui, oriente nos efforts en la matière.

INTÉGRITÉ AU TRAVAIL

Le Code de déontologie et d'éthique de Manuvie (le « Code ») témoigne de l'importance que nous accordons à l'éthique et de notre détermination à observer la loi et à tout mettre en œuvre pour éviter les conflits d'intérêts. Tous les employés doivent bien connaître les dispositions du Code et agir en conformité avec l'esprit et la lettre de ce document. Les employés doivent également respecter l'ensemble des lois et règlements applicables ainsi que les politiques, les normes et les lignes directrices de la Société, notamment :

- la Politique antifraude (et les lignes directrices connexes, ce qui comprend l'information sur la lutte contre la corruption);
- la Politique de lutte contre le blanchiment d'argent et le financement d'activités terroristes;
- la Politique mondiale de gestion des risques liés aux renseignements personnels;
- les politiques et les lignes directrices visant la protection des renseignements sur la Société, ses employés et ses clients.

Manuvie organise des séances de formation continue obligatoires et complémentaires, dont une formation annuelle sur le Code. Pour renforcer le volet « conformité » de sa culture organisationnelle, elle a aussi mis en place des campagnes spécialisées de communication

à l'intention des employés, notamment la Semaine de sensibilisation à la fraude, la Semaine de sensibilisation à la conformité et la Journée de la protection des données.

Les employés de Manuvie peuvent communiquer par téléphone et sur le Web avec le Centre d'éthique mondial, géré par un tiers fournisseur, afin de signaler de façon confidentielle toute activité qui leur semble contraire à l'éthique, non professionnelle, illégale ou frauduleuse. Les personnes qui communiquent avec le Centre d'éthique peuvent garder l'anonymat si elles le souhaitent. Ce service s'adresse principalement aux employés, mais aussi à des tiers, comme nos fournisseurs et sous-conseillers, par exemple.

Des renseignements supplémentaires sur notre culture en matière d'éthique et notre gouvernance d'entreprise figurent dans notre site Web et dans notre rapport annuel de 2016.

 manuvie.com/ethique

 manuvie.com/rapportstrimestriels

NOTES DE SOLIDITÉ FINANCIÈRE

Agence	Note en date du 31 décembre 2016*
A.M. Best	A+ (supérieure)
DBRS	AA (faible)
Fitch Ratings	AA-
Moody's	A1
Standard & Poor's	AA-

* Les notes de solidité financière s'appliquent aux principales filiales d'assurance vie en exploitation de la Société Financière Manuvie, soit La Compagnie d'Assurance-Vie Manufacturers, John Hancock Life Insurance Co. (USA), John Hancock Life & Health Insurance Co. et John Hancock Life Insurance Co. of New York. Dominion Bond Rating Service n'évalue pas les filiales d'assurance américaines séparément.

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION

RETOMBÉES ÉCONOMIQUES

Faits saillants de l'économie

Satisfaction des besoins
des clients

Pleins feux sur l'innovation

Le pouvoir de l'analyse

Création d'une valeur
partagée

Entrevue : Valeur partagée

Nos expériences : Bâtir des
carrières, changer des vies

RETOMBÉES
ENVIRONNEMENTALES

RETOMBÉES SOCIALES

TABLEAUX

DÉCLARATION DE CONTRIBUTION
À LA COLLECTIVITÉ DE
LA BANQUE MANUVIE

DÉCLARATIONS



Retombées économiques

Travailleurs participant au projet hydroélectrique Gitchi Animki, une coentreprise détenue à parts égales par Regional Power, une filiale de Manuvie, et par la Première Nation de Pic Mobert.

p. 23

> Faits saillants de l'économie

Satisfaction des besoins des clients

Plains feux sur l'innovation

Le pouvoir de l'analyse

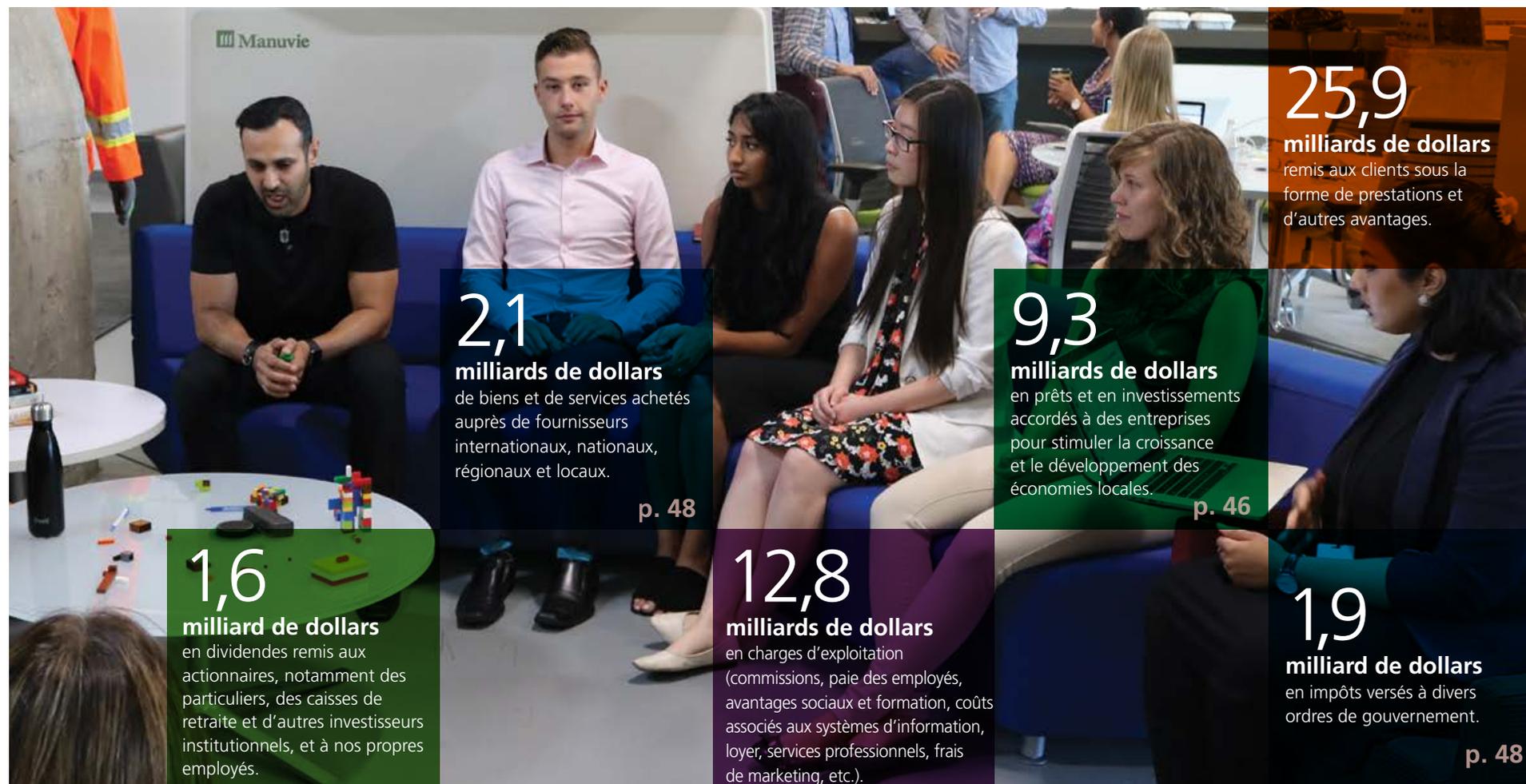
Création d'une valeur partagée

Entrevue : Valeur partagée

Nos expériences : Bâtir des carrières, changer des vies

Faits saillants de l'économie

Partout dans le monde, des millions de personnes font confiance à Manuvie pour préparer leur avenir financier. Par l'intermédiaire de nos produits et services, nous aidons les clients à épargner en vue de la retraite et à gérer leur patrimoine, et nous accordons une aide financière aux personnes et aux familles au moment où elles en ont le plus besoin. En 2016, nos clients ont reçu des versements (prestations, valeurs de rachat, rentes, etc.) totalisant 25,9 milliards de dollars. Par ailleurs, les retombées économiques de nos activités sur la vie des gens et sur les collectivités et les pays où nous exerçons celles-ci sont très diverses.



Des employés de Manuvie au RED Lab (Research, Exploration and Development Laboratory), un centre d'innovation interne situé à Kitchener, en Ontario.

RETOMBÉES ÉCONOMIQUES

Faits saillants de l'économie

> Satisfaction des besoins des clients

Plains feux sur l'innovation

Le pouvoir de l'analyse

Création d'une valeur partagée

Entrevue : Valeur partagée

Nos expériences : Bâtir des carrières, changer des vies

RETOMBÉES ENVIRONNEMENTALES

RETOMBÉES SOCIALES

TABLEAUX

DÉCLARATION DE CONTRIBUTION À LA COLLECTIVITÉ DE LA BANQUE MANUVIE

DÉCLARATIONS

Satisfaction des besoins des clients

Nous devons continuer à favoriser l'orientation client à l'échelle de la Société. En tant qu'entreprise axée sur la clientèle, nous nous efforçons de comprendre les besoins de nos clients et de déterminer la meilleure façon d'y répondre, ainsi que de créer des expériences et des propositions de valeur uniques et novatrices – avec eux et pour eux. Nous tenons à éliminer la complexité de leurs finances afin qu'ils puissent passer davantage de temps à profiter de la vie.

NOS CLIENTS PRIVILÉGIÉS

- Plus de 22 millions de clients dans le monde.
- Nous comptons parmi nos clients un tiers des Canadiens d'âge adulte.
- À Hong Kong, 1 adulte sur 4 nous fait confiance pour ses grandes décisions financières.

SATISFACTION DES BESOINS DES CLIENTS

Nous trouvons de nouvelles façons de répondre aux besoins en constante évolution de nos clients à l'aide de produits et de services novateurs. Voici un aperçu de nos principaux projets en 2016 :

- Nous avons lancé Manuvie *Vitalité* au Canada – une approche unique de l'assurance vie qui récompense les clients lorsqu'ils adoptent de saines habitudes –, et un produit semblable appelé « Manulife**MOVE** » en Chine et aux Philippines. Pour les participants au programme Manuvie *Vitalité*, nous avons aussi lancé le bilan Vitalité, un bilan médical qui leur fournit des renseignements personnalisés sur la santé pour les aider à mieux comprendre leur état de santé général.
- John Hancock a élargi son offre Vitality en proposant un produit axé sur le mieux-être à l'intention des survivants – une première dans le secteur – afin que davantage de couples soient mieux préparés pour l'avenir.
- Au Canada, 70 % des contrats Temporaire à émission rapide, un produit d'assurance

vie simple et pratique qui n'exige aucun examen médical, ont été approuvés en un jour ouvrable.

- Nous avons versé 25,9 milliards de dollars à nos clients sous forme, entre autres, de prestations, de valeur de rachat et de rentes.

SOLUTIONS NOVATRICES

La technologie est en train de bouleverser la vie de nos clients et notre secteur. Nous avons donc investi à l'échelle de la Société afin de remanier nos activités et d'améliorer de manière importante l'expérience client. Voici quelques exemples :

- Nous offrons à nos clients des moniteurs d'activité physique pour les aider à mener une vie plus saine et à réaliser des économies.

- Au Canada, nous faisons appel à l'analyse prédictive avancée afin de simplifier la tarification et d'éliminer les examens médicaux superflus pour les contrats d'un million de dollars ou moins.
- Aux États-Unis, nous avons lancé la première phase de notre nouvelle plateforme numérique de conseils et nous avons opéré notre première incursion dans le domaine des conseils en ligne.
- Dans le cadre d'un partenariat avec WeChat, nous vendons des produits d'assurance et offrons des services de règlement en Chine sur cette plateforme très populaire auprès des consommateurs. Les clients peuvent désormais prendre une photographie du reçu fourni par leur

- médecin, l'envoyer au moyen de notre application WeChat et obtenir un remboursement sur-le-champ.
- Nous avons mis à profit notre partenariat avec DBS Bank à Singapour pour offrir à certains clients l'assurance Instasure, qui procure une protection du revenu en cas de perte d'emploi. À l'aide de leur application bancaire, ils peuvent souscrire l'assurance en trois clics. Le programme a été conçu en deux mois, et le processus aurait pu compter deux clics de souris seulement, mais les clients nous ont indiqué, durant la phase d'essai, qu'ils voulaient un troisième clic pour confirmer leur achat.



Le programme Manulife**MOVE** est né d'une volonté d'offrir une solution d'assurance simple et innovatrice qui motive les clients et récompense leur mode de vie actif. Depuis 2017, Manulife**MOVE** est parfaitement compatible avec la montre Apple Watch.

Faits saillants de l'économie

Satisfaction des besoins des clients

> Pleins feux sur l'innovation

Le pouvoir de l'analyse

Création d'une valeur partagée

Entrevue : Valeur partagée

Nos expériences : Bâtir des carrières, changer des vies

Pleins feux sur l'innovation

L'innovation est essentielle à la réalisation de notre objectif axé sur l'orientation client et elle revêt une importance accrue depuis quelques années au sein de Manuvie.

« Il y a quelques tendances notables qui expliquent la notoriété de l'innovation ces dernières années, a indiqué Tim Ramza, chef de l'innovation, Manuvie. Nous évoluons dans un environnement en constante mutation où la probabilité de bouleversement des activités économiques et l'envergure des changements potentiels augmentent de façon exponentielle. Il s'agit d'un défi de taille, d'autant plus que les sources de bouleversement sont de moins en moins prévisibles. »

« Par ailleurs, nous observons une influence plus marquée des milléniaux, qui manifestent souvent peu d'intérêt pour les produits et les méthodes d'engagement traditionnels. Les préférences des consommateurs changent également. Les formes numériques d'engagement deviennent la norme et les consommateurs s'attendent de plus en plus à avoir des interactions fluides, bon marché, intuitives et stimulantes avec les établissements de services financiers. De plus, une forte baisse des frais de démarrage au cours de la dernière décennie a donné lieu à l'essor fulgurant de nouvelles solutions de technologie financière. Tous ces changements nous obligent à repenser notre façon de développer de nouveaux produits et de nouer le dialogue avec nos clients. »

Déterminée à relever les défis qui se posent et à saisir les occasions qui se présentent, Manuvie a fait de l'innovation son cheval de bataille. Nous nous efforçons de créer un environnement propice à l'innovation autonome en permettant aux gens de nouer des liens entre eux et de mettre en commun leurs idées et leurs connaissances. Nous avons mis sur pied des cellules d'incubation et d'accélération à Waterloo, à Boston, à San Francisco et à Singapour. Ces cellules, qui se trouvent dans des pôles d'innovation, sont intégrées à des écosystèmes technologiques de leur collectivité locale. Afin d'accélérer nos initiatives en matière d'innovation et d'accroître nos capacités, nous avons mis sur pied un programme de capital de risque, appelé Nouveaux projets de Manuvie, qui vise à faire des investissements stratégiques dans de jeunes entreprises de technologie financière en phase de

démarrage. Nous explorons également des partenariats avec des plateformes de consommateurs établies qui servent déjà les intérêts de millions de clients.

« Nous en sommes encore aux premiers stades et nous essayons différentes approches pour découvrir ce qui fonctionne le mieux, a ajouté Tim Ramza. L'objectif global consiste à créer un environnement où nous pouvons mener un nombre croissant d'expérimentations à l'échelle internationale, puis les valider auprès des clients, avant d'associer les constats et de les utiliser pour réduire le coût de l'innovation et accélérer le délai de mise en service pour les occasions appropriées.

« Toutes nos initiatives ont en commun d'être concentrées sur le consommateur final. Pour nous, l'innovation doit être ancrée dans les problèmes de la vie réelle. Nous devons comprendre les défis auxquels nos clients sont confrontés et mettre au point des solutions pour alléger leur fardeau, et plus particulièrement pour les aider à établir et à concrétiser leurs objectifs financiers tout au long de leur vie. »

FAIRE DES PLACEMENTS PORTEURS DE SENS

Une équipe de John Hancock à Boston a mis au point un outil unique en son genre qui permet aux utilisateurs de conjuguer facilement leurs valeurs personnelles et leurs décisions financières.

Les membres de l'équipe, qui se sont rencontrés lors du marathon de programmation Unleash Boston du Laboratoire de l'avant-gardisme, sont les cofondateurs de COIN, une jeune entreprise interne de technologie financière qui a une nouvelle approche pour susciter l'intérêt des milléniaux désireux de tenir compte des facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance d'entreprise dans leurs décisions financières. Les utilisateurs de l'outil COIN peuvent examiner la concordance entre leurs valeurs personnelles et leurs finances.

« Lorsqu'une personne qui fait ses premiers pas dans la gestion de ses finances personnelles regarde comment placer, organiser et épargner son argent, elle a généralement deux

options : soit analyser le profil de risque d'un placement, soit analyser son rendement, a expliqué Megan Schleck, cofondatrice de COIN, John Hancock. Avec COIN, nous croyons que chaque investissement a une incidence sur la société et sur le monde en général. Nous voulons changer le processus en une approche à trois volets, c'est-à-dire les valeurs, le risque et le rendement. »

L'équipe a développé l'idée de COIN après les heures de travail jusqu'à ce que le projet soit adopté par la nouvelle unité des Services-conseils numériques de John Hancock. Il s'agit de la première entreprise en démarrage née au sein de John Hancock et d'un parfait exemple de la passion et de l'esprit d'innovation qui animent notre culture. L'équipe a remporté un Prix de l'innovation à l'échelle mondiale en 2016 pour sa contribution.

COIN est actuellement en mode bêta et, avant le lancement sur le marché, l'équipe l'a mis au banc d'essai auprès d'employés de John Hancock et d'un groupe de jeunes d'une organisation communautaire locale.



Au Japon, Manuvie a lancé à l'intention d'agences tierces une application mobile actualisée de planification financière qui permet de faire 24 simulations afin d'aider les clients à mieux cerner leurs besoins financiers.

RETOMBÉES ÉCONOMIQUES

Faits saillants de l'économie

Satisfaction des besoins
des clients

Plains feux sur l'innovation

> Le pouvoir de l'analyse

Création d'une valeur
partagée

Entrevue : Valeur partagée

Nos expériences : Bâtir des
carrières, changer des viesRETOMBÉES
ENVIRONNEMENTALES

RETOMBÉES SOCIALES

TABLEAUX

DÉCLARATION DE CONTRIBUTION
À LA COLLECTIVITÉ DE
LA BANQUE MANUVIE

DÉCLARATIONS

Le pouvoir de l'analyse

Pour nos clients, la possibilité d'obtenir une assurance vie sans avoir à subir un examen long et effrayant constitue l'un des principaux avantages de Manuvie du recours accru à l'analyse prédictive avancée. En outre, le délai de traitement des propositions a été réduit et est maintenant inférieur à une semaine pour de nombreux proposants, ce qui leur permet d'obtenir encore plus rapidement et plus facilement la protection d'assurance dont ils ont besoin.

« L'analyse avancée est essentielle à la stratégie d'orientation client de Manuvie et nous sommes en train d'accroître nos capacités en la matière », a indiqué Cindy Forbes, chef de l'analytique, Manuvie. Nous faisons appel à l'analyse avancée pour prédire la probabilité que certains événements surviennent. Nos modèles d'analyse s'appuient sur d'importants ensembles de données provenant de sources publiques ainsi que sur nos données internes. Dans le cadre de l'élaboration des modèles visant à compléter le processus de tarification, nous rassemblons des renseignements tirés des millions de propositions d'assurance que nous avons analysées au fil des générations afin de déterminer les cas qui, selon nous, nécessitent des examens, ce qui simplifie le processus de souscription pour tous les autres proposants dont les cas ne requièrent aucun examen.

Au Canada, plus de la moitié des personnes de moins de 40 ans qui ont souscrit des contrats d'assurance vie à hauteur de un million de dollars ont pu le faire sans subir d'examen médicaux. Manuvie a été le premier assureur à prendre cette mesure au Canada.

En Asie, nous nous servons de l'analyse avancée pour jumeler les clients et les conseillers afin d'augmenter la probabilité de compatibilité; nous l'utilisons aussi dans nos processus d'accueil des clients afin d'établir la fréquence optimale de communication avec eux.

En ce qui concerne nos activités liées aux fonds communs de placement aux États-Unis, l'analyse avancée sert à mettre l'expérience de nos conseillers au service des besoins de nos clients.

Nous utilisons également l'analyse avancée pour améliorer l'efficacité opérationnelle et la gestion du risque, mais nous visons principalement l'amélioration de l'expérience de nos clients conformément à notre stratégie d'orientation client.



RETOMBÉES ÉCONOMIQUES

Faits saillants de l'économie

Satisfaction des besoins
des clients

Pleins feux sur l'innovation

Le pouvoir de l'analyse

> Création d'une valeur
partagée

Entrevue : Valeur partagée

Nos expériences : Bâtir des
carrières, changer des viesRETOMBÉES
ENVIRONNEMENTALES

RETOMBÉES SOCIALES

TABLEAUX

DÉCLARATION DE CONTRIBUTION
À LA COLLECTIVITÉ DE
LA BANQUE MANUVIE

DÉCLARATIONS

Création d'une valeur partagée

Pour Manuvie, la création d'une valeur partagée consiste à offrir des produits et des services qui présentent des avantages aussi bien sociaux que commerciaux et qui, dans le meilleur des cas, non seulement répondent aux besoins des clients, mais contribuent aussi à résoudre des problèmes sociétaux plus larges tout en consolidant notre entreprise à long terme.

PROMOTION DE L'ACTIVITÉ PHYSIQUE

Les programmes Vitality de John Hancock aux États-Unis, Manuvie *Vitalité* au Canada et Manulife**MOVE** en Asie annoncent un virage dans la façon dont les gens conçoivent l'assurance et un mode de vie sain, tout en adoptant la numérisation en vigueur dans notre secteur d'activité. Ces produits sont efficaces, car ils permettent d'harmoniser les intérêts des clients, qui aspirent à vivre plus longtemps et en santé, mais ont besoin d'un petit encouragement pour garder le cap, avec les intérêts de Manuvie, qui tire parti d'une réduction des demandes de règlement.

Chacun de ces produits offerts est adapté aux besoins de son marché respectif, mais les concepts sous-jacents sont identiques : en marchant, en passant des examens médicaux régulièrement et en pratiquant d'autres activités santé, les clients accumulent des points qui permettent d'atteindre un niveau supérieur, ce qui peut faire baisser leurs primes d'assurance et leur faire gagner d'autres récompenses. Ils reçoivent aussi gratuitement un moniteur pour faire le suivi de leurs activités santé.



Le premier ministre canadien, Justin Trudeau et Kai Zhang, présidente et chef de la direction de Manulife-Sinochem, participent à une démonstration impromptue de tai-chi à l'occasion du lancement de Manulife**MOVE** à Shanghai.

Il est clairement établi qu'une alimentation saine et équilibrée constitue l'une des principales clés pour vivre plus longtemps et en meilleure santé. C'est la raison pour laquelle John Hancock collabore avec la Gerald J. and Dorothy R. Friedman School of Nutrition Science and Policy de l'Université Tufts pour mettre à la disposition des clients du programme Vitality de John Hancock des bulletins et des webinaires fournissant des conseils fondés sur des faits pour les aider à opérer des choix santé en matière d'alimentation. Cette collaboration s'inscrit dans le cadre du volet « Healthyfood », un prolongement du programme Vitality de John Hancock visant à aider les clients à améliorer leurs habitudes alimentaires en les récompensant lorsqu'ils optent pour des aliments santé.

RETOMBÉES ÉCONOMIQUES

Faits saillants de l'économie

Satisfaction des besoins des clients

Plains feux sur l'innovation

Le pouvoir de l'analyse

> Création d'une valeur partagée

Entrevue : Valeur partagée

Nos expériences : Bâtir des carrières, changer des vies

RETOMBÉES ENVIRONNEMENTALES

RETOMBÉES SOCIALES

TABLEAUX

DÉCLARATION DE CONTRIBUTION À LA COLLECTIVITÉ DE LA BANQUE MANUVIE

DÉCLARATIONS

Création d'une valeur partagée

(suite)

ASSURANCE INCLUSIVE

Dans le cadre de nos activités d'élargissement de l'accès à l'assurance, Manuvie offre une couverture d'assurance pour plusieurs créneaux sous-exploités et spéciaux.

Satisfaction de la demande de produits « Takaful »

Nous explorons l'intérêt des clients pour l'assurance respectant les principes de la charia (qu'on appelle communément « takaful ») en Indonésie, en proposant divers produits, dont une assurance temporaire, une assurance liée aux placements et un régime d'assurance Indemnités d'hospitalisation.

L'assurance « Takaful » est une forme d'assurance coopérative au titre de laquelle les participants cotisent à une enveloppe commune. L'objectif du système, qui repose fortement sur la confiance et la transparence, consiste à aider les participants subissant des sinistres, et non à générer des profits. Les cotisations recueillies appartiennent aux participants, qui se partagent tout excédent.

Malgré le fait que les musulmans représentent la majorité de la population indonésienne, les produits fondés sur les principes de la charia sont relativement nouveaux.

Ces produits connaissent une popularité grandissante parmi les clients musulmans et non musulmans qui en apprécient les particularités, à savoir le modèle unique de prise en charge partagée des risques, la mission sociétale et la transparence.

Assurance vie à l'intention des personnes séropositives pour le VIH

En avril 2016, nous avons annoncé que Manuvie et John Hancock accepteraient désormais les propositions d'assurance vie de personnes séropositives pour le virus de l'immunodéficience humaine (VIH) au Canada et aux États-Unis.

Pour ce faire, nos équipes se sont penchées sur les dernières recherches portant sur les personnes séropositives pour le VIH et, à l'aide de l'analyse avancée, ont été en mesure de mieux comprendre les profils de risque. L'amélioration continue de notre capacité d'analyse nous permet de délaissier les méthodes classiques d'évaluation du risque et de proposer davantage de produits d'assurance adaptés aux situations particulières des clients.

Nous offrons aux femmes à faible revenu au Vietnam une protection au moyen d'un programme de microassurance que nous offrons en partenariat avec l'Union des Femmes du Vietnam. Depuis la mise sur pied du programme, il y a huit ans, plus de 150 000 contrats d'assurance ont été établis et le programme a permis à plus de 7 200 familles de recevoir des indemnités.



CONSTRUCTION D'UN VILLAGE

Depuis 2010, les employés et agents de Manuvie ainsi que des membres de leur famille ont fait don de leur temps pour construire 124 habitations au Manulife-Gawad Kalinga Village, situé aux portes de Manille, aux Philippines.

Grâce au terrain fourni par le gouvernement, au financement provenant de Manuvie, au bénévolat de nos employés, à la prise en charge de la gestion du projet par l'organisation sans but lucratif Gawad Kalinga et à l'apport en main-d'œuvre des futurs occupants, ce projet sert de modèle en offrant des logements à prix modique aux défavorisés.

En plus des nouveaux logements, Manuvie finance également la construction d'un centre de développement des enfants et des jeunes pour le village. Le centre sera doté d'une garderie et d'une grande salle; il servira de lieu de réunion pour la collectivité.

Faits saillants de l'économie

Satisfaction des besoins
des clients

Plains feux sur l'innovation

Le pouvoir de l'analyse

> **Création d'une valeur
partagée**

Entrevue : Valeur partagée

Nos expériences : Bâtir des
carrières, changer des vies**Création d'une valeur partagée***(suite)***AMÉLIORATION DE LA SANTÉ
MENTALE AU TRAVAIL**

Les statistiques sont troublantes : chaque semaine, plus de 500 000 Canadiens ne se présentent pas au travail à cause d'un problème de santé mentale¹. Les problèmes de santé mentale figurent parmi les trois principales causes d'invalidité de courte et de longue durée pour plus de 80 % des employeurs au Canada¹. Selon les estimations, le coût annuel pour l'économie canadienne totalise jusqu'à 51 milliards de dollars².

« En qualité de fournisseur d'assurance collective aux entreprises canadiennes, Manuvie peut être, selon nous, un chef de file pour s'attaquer aux problèmes omniprésents de santé mentale, et nous entreprenons diverses mesures à cet égard. Nous concentrons notre attention sur la santé mentale en milieu de travail – tant le nôtre que celui de nos clients », a confié Chris MacDonald, vice-présidente adjointe, Services de gestion du mieux-être, des absences et de l'invalidité, Manuvie.

Notre milieu de travail

En 2014, parmi les premières entreprises à adopter la Norme nationale sur la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail, soit un ensemble de lignes directrices, d'outils et de ressources facultatifs pour les entreprises, nous avons commencé à participer à un projet d'étude de trois ans mené par la Commission de la santé mentale du Canada. Notre objectif est d'appliquer cette norme au sein de notre propre entreprise pour ensuite aider nos clients à faire de même. Le projet a permis de faire le suivi de nos progrès.

¹ Commission de la santé mentale du Canada (CSMC)

² Benefits Canada, articles et ressources sur la santé mentale en milieu de travail (en anglais seulement)

En 2016, nous avons accompli plusieurs avancées :

- augmentation des prestations de soutien en santé mentale que nous offrons à nos employés et à leur famille, lesquelles sont passées de 1 000 \$ par personne par année à 10 000 \$;
- mise à jour de notre politique sur le mieux-être, qui comprend dorénavant des éléments de nature psychologique;
- mise sur pied de campagnes de sensibilisation et d'information internes sur la santé mentale, y compris des séminaires, des ateliers et des blogues dans notre intranet;
- nomination de champions du mieux-être qui s'occuperont de mener des initiatives sur la santé mentale et le mieux-être à l'échelle de l'entreprise et fournir une rétroaction au comité Mieux-être et aux membres de la haute direction.

Nous avons été honorés de recevoir de la part d'Excellence Canada deux prix Argent pour nos programmes dans les catégories Santé mentale au travail^{MD} et Milieu de travail sain^{MD}. Lors de la remise de ces prix, Allan Ebedes, président et chef de la direction d'Excellence Canada, a déclaré : « Nous félicitons Manuvie pour son leadership en ce qui a trait non seulement aux mesures qu'elle a prises en matière de santé mentale en milieu de travail, mais également à la recherche continue de nouvelles façons d'aider d'autres organisations à mettre en place et à favoriser un milieu de travail psychologiquement sain et sécuritaire. »

 Renseignez-vous sur les **prestations de soutien en santé mentale d'avant-garde** de Manuvie.

Au service de nos clients

Manuvie a des équipes de spécialistes de la gestion de la santé qui aident les clients en ce qui a trait aux programmes en santé mentale et en mieux-être; elle compte aussi des experts en santé mentale qui travaillent avec les gestionnaires de dossiers d'invalidité pour que les personnes ayant présenté des demandes de règlement pour des problèmes de santé mentale bénéficient du traitement et de l'aide dont elles ont besoin.

Manuvie s'est engagée, en qualité de championne de l'excellence, à parrainer pendant trois ans le programme Santé mentale au travail^{MD} d'Excellence Canada. Ensemble, nous avons élaboré le Guide sur les exigences et la mise en place du programme Santé mentale au travail^{MD} – Éléments essentiels. Créé en 2016, il est désormais manifeste que ce guide représente le principal outil de référence que nos spécialistes utilisent pour aider les organisations à mettre en place des programmes en santé mentale.

En 2016, nous avons aussi publié les résultats définitifs de l'étude Salveo (« se sentir bien », en latin) sur la santé mentale en milieu de travail, qui est l'une des plus importantes études de ce type au Canada et qui a été commanditée par Manuvie. Cette étude a permis de recenser les principales pratiques de gestion qui peuvent aider les entreprises à réduire leur taux de demandes de règlement relatives à des problèmes de santé mentale et à des invalidités. Au cours de la prochaine année, nos spécialistes travailleront avec les clients pour les aider à mettre en œuvre les pratiques recommandées.

 Les **résultats de l'étude** peuvent être consultés sur notre site Web.

 Découvrez plus en détail la **Politique en matière de santé** de Manuvie.



Le centre de conditionnement physique Manuvie, géré par des professionnels du domaine du conditionnement physique, fournit des services abordables et complets liés au mieux-être aux employés de Manuvie et aux membres de leur famille.

RETOMBÉES ÉCONOMIQUES

Faits saillants de l'économie

Satisfaction des besoins
des clients

Pleins feux sur l'innovation

Le pouvoir de l'analyse

Création d'une valeur
partagée

> Entrevue : Valeur partagée

Nos expériences : Bâtir des
carrières, changer des viesRETOMBÉES
ENVIRONNEMENTALES

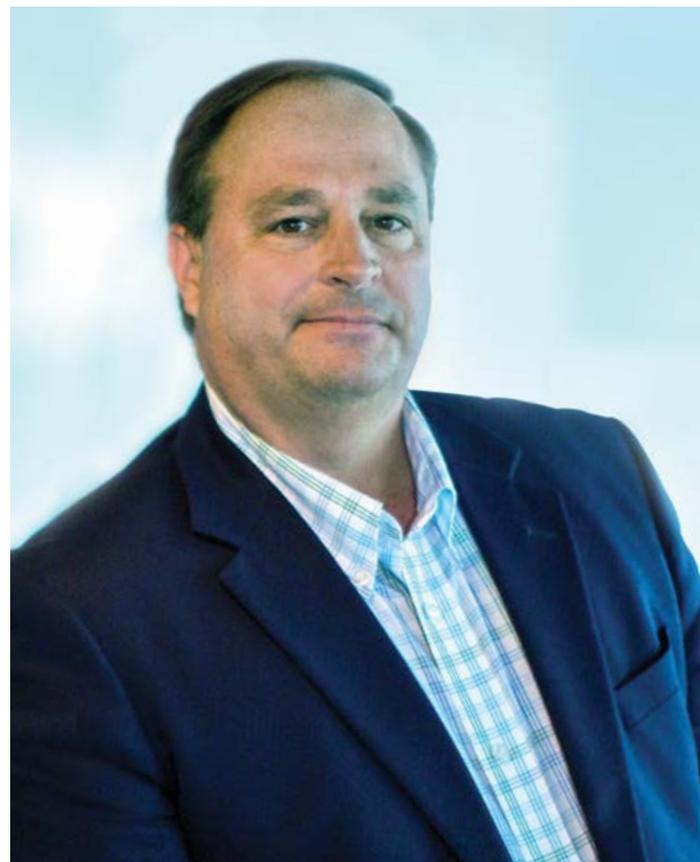
RETOMBÉES SOCIALES

TABLEAUX

DÉCLARATION DE CONTRIBUTION
À LA COLLECTIVITÉ DE
LA BANQUE MANUVIE

DÉCLARATIONS

Entrevue : Valeur partagée

Brooks Tingle, vice-président principal, Marketing et Stratégie, John Hancock Insurance

Pour moi, l'assurance vie représente plus que des enjeux commerciaux. C'est un instrument qui permet d'améliorer l'ensemble de la société.



Si vous demandez à Brooks Tingle en quoi consiste son travail, il vous répondra qu'il est chargé de la commercialisation des produits d'assurance de John Hancock, mais qu'il passe la plus grande partie de son temps à chercher de nouvelles façons de susciter l'intérêt des consommateurs américains pour l'assurance vie. Cette catégorie de produit a connu un recul du nombre de titulaires aux États-Unis; un pourcentage impressionnant de personnes n'ont en effet aucune assurance vie ou ont une assurance vie insuffisante. Brooks Tingle veut redorer le blason de l'assurance vie en mettant en œuvre des mesures qui profitent aux titulaires de contrat, mais aussi à notre entreprise et à la société en général. Acteur central de la mise en marché du programme Vitality de John Hancock (**voir page 12**), il nous fait part de ses observations à cet égard.

Comment faites-vous pour que l'assurance vie intéresse plus les consommateurs?

Nous voulons transformer l'assurance vie en adoptant une approche orientée vers la vie plutôt que vers la mort. Pendant des décennies, les gens ont souscrit une assurance vie un peu à contrecœur, en grande partie par sens du devoir. Ils reléquaient ensuite leur contrat d'assurance quelque part et en oubliaient complètement l'existence jusqu'à ce qu'ils reçoivent un relevé annuel ou une facture de leur compagnie d'assurance.

Grâce à des programmes comme le programme Vitality de John Hancock, l'assurance vie peut jouer un rôle positif dans la vie quotidienne des gens en les aidant à mener une vie plus longue et plus saine. Ça peut même être amusant! Auparavant, nous interagissions avec les clients une fois l'an, d'une façon neutre dans le meilleur des cas. Maintenant, nous sommes en contact avec eux jusqu'à 22 fois par mois et toujours de façon très positive : nous leur offrons des rabais pour des aliments santé, nous les informons sur les choix santé, nous les incitons à participer

à des jeux interactifs, nous les récompensons lorsqu'ils font des activités physiques et nous les aidons à conserver un mode de vie sain.

Quels sont les grands avantages de cette approche pour Manuvie et pour la société dans son ensemble?

Quand on y pense, à part les membres de votre famille immédiate et vos amis, qui d'autre que votre compagnie d'assurance vie devrait le plus se préoccuper de votre santé à long terme? Il est tout à fait logique que nous fassions équipe avec les clients pour les aider en ce sens, puisque tout le monde y trouve son compte : eux, nous et la société en général. Les intérêts convergent parfaitement : nous voulons que nos clients vivent bien et ils veulent la même chose.

Lorsque nous avons communiqué avec les représentants des organismes de réglementation pour demander l'autorisation de commercialiser le programme Vitality de John Hancock, ils ont aussi constaté l'avantage d'avoir plus de gens menant une vie saine, tant au niveau de l'État qu'au niveau fédéral.

Qu'est-ce qui vous motive le plus dans votre travail?

C'est incroyablement gratifiant de savoir que le travail que je fais non seulement permet d'améliorer le mieux-être de nos clients, mais aide aussi notre entreprise, nos actionnaires et même la société dans son ensemble. Les ventes du programme Vitality de John Hancock ont augmenté, et nos clients y participent activement. En fait, nos clients effectuent environ deux fois plus de pas par jour, par rapport au consommateur américain moyen. Il n'y a rien de plus satisfaisant que de voir les gens participer activement au programme et faire ces changements qui, au fil du temps, les aideront à vivre plus longtemps et en meilleure santé.

Faits saillants de l'économie

Satisfaction des besoins
des clients

Plains feux sur l'innovation

Le pouvoir de l'analyse

Création d'une valeur
partagée

Entrevue : Valeur partagée

> Nos expériences : Bâtir des
carrières, changer des vies

Nos expériences : Bâtir des carrières, changer des vies

L'organisation InnerCity Weightlifting à Boston a trouvé une façon très efficace d'aider les jeunes qui ont eu des démêlés avec la justice pénale à se remettre sur la bonne voie pour avoir une vie meilleure. Visant à développer l'espoir et des liens de confiance, le centre de conditionnement physique met ces jeunes en rapport avec de nouveaux réseaux et de nouvelles possibilités, et brise le cercle qui mène à la violence de rue en milieu urbain.

« Une fois que nous avons établi l'espoir, notre objectif est d'aider les jeunes à passer des idées aux actes en leur fournissant autant de solutions positives que possible », a expliqué Jon Feinman, directeur général et fondateur. Certains étudiants apprennent à devenir des entraîneurs personnels et gagnent par la suite un revenu en entraînant des clients du centre de conditionnement physique et en donnant des cours de remise en forme pour des entreprises partenaires. Pour d'autres, c'est l'émergence d'un nouveau réseau : ils font connaissance avec le personnel de InnerCity Weightlifting, les organisations partenaires et les clients qui font appel à un entraîneur personnel, ce qui donne lieu à des occasions d'embauche et de formation à l'extérieur du centre de conditionnement physique.

« InnerCity Weightlifting donne une chance de s'épanouir à des gens qui auraient de la difficulté à accéder à des débouchés économiques en temps normal, a confié Yasmin Cruz, directrice principale, Responsabilité sociale, John Hancock. Outre un financement de 100 000 \$, nous avons mené un programme de formation pilote dans le cadre duquel les entraîneurs en formation de InnerCity Weightlifting se sont rendus dans nos bureaux à Boston pour diriger des séances d'entraînement à l'intention de nos employés. »

« Il y a plusieurs aspects positifs en jeu : l'accent sur la santé et le mieux-être, la possibilité pour les entraîneurs en formation d'acquiescer de l'expérience et l'occasion pour nos employés et pour les entraîneurs d'interagir avec des personnes de différents horizons. »

« De notre point de vue, le leadership dont John Hancock a fait preuve est important à de nombreux égards, a ajouté Josh Feinman, directeur principal du développement et des communications pour l'organisation. Les personnes avec qui nous travaillons sont confrontées à la discrimination juridique et sanctionnée en raison de leurs antécédents carcéraux. Lorsqu'une société d'envergure comme John Hancock appuie notre service de formation professionnelle et offre aux étudiants la possibilité d'obtenir un emploi, elle donne l'exemple aux autres entreprises et les gestes qu'elle pose ont une incidence considérable sur le programme et les personnes que nous voulons aider. »

 innercityweightlifting.org



Les casques peuvent réduire considérablement le risque de blessure ou de décès en cas d'accident de la route, mais il n'est malheureusement pas de pratique courante d'en porter dans certaines régions du monde. C'est la raison pour laquelle Manuvie et l'AIP Foundation font équipe depuis 2012 pour sensibiliser plus de 3 100 élèves, 6 300 parents et 176 enseignants à la sécurité routière au Cambodge, et pour leur apprendre quoi faire en la matière. En outre, nous avons fait don de plus de 4 000 casques aux élèves, et notre programme porte fruit. En effet, la proportion d'enfants portant un casque a augmenté dans les établissements scolaires que nous avons ciblés, passant de près de zéro à 64 %.

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION

RETOMBÉES ÉCONOMIQUES

RETOMBÉES ENVIRONNEMENTALES

Faits saillants de l'environnement

Pleins feux sur les changements climatiques

Investissement responsable

Gestion immobilière durable

Gestion de notre empreinte écologique

Entrevue : Investissement fondé sur les facteurs ESG

Nos expériences : Les employés à l'œuvre

RETOMBÉES SOCIALES

TABLEAUX

DÉCLARATION DE CONTRIBUTION À LA COLLECTIVITÉ DE LA BANQUE MANUVIE

DÉCLARATIONS



Retombées environnementales

La patinoire d'Evergreen Brick Works, un centre communautaire environnemental intérieur et extérieur situé au cœur du Don River Valley, à Toronto.

> Faits saillants de l'environnement

Pleins feux sur les changements climatiques

Investissement responsable

Gestion immobilière durable

Gestion de notre empreinte écologique

Entrevue : Investissement fondé sur les facteurs ESG

Nos expériences : Les employés à l'œuvre

Faits saillants de l'environnement

Nous savons qu'un environnement sain est essentiel au bien-être à long terme de notre entreprise, de nos employés et des millions de personnes que nous servons dans le monde entier. En raison des pressions environnementales croissantes, notamment les effets des changements climatiques et l'amenuisement des ressources naturelles, nous prenons des mesures dans les secteurs où nous pouvons exercer une grande influence.



POLITIQUE ENVIRONNEMENTALE DE MANUVIE

Manuvie se fait un devoir d'exercer ses activités de façon respectueuse de l'environnement en veillant à :

- Promouvoir la responsabilité environnementale et la conservation de l'environnement auprès de tous ses employés
- Communiquer aux employés concernés la Politique environnementale et les lignes directrices pertinentes afin qu'elles soient incorporées dans nos pratiques commerciales
- S'assurer que les procédures d'analyse et de gestion des risques de la Société tiennent compte des questions environnementales
- Se conformer aux lois et règlements environnementaux applicables et, dans la mesure du possible, maintenir un contact avec les autorités gouvernementales et les membres de notre secteur d'activité afin d'établir et de promouvoir des objectifs environnementaux réalisables
- Maintenir des procédures qui assureront la mise en application efficace de la Politique environnementale

Les buissons de manzanita en fleurs dans le nord de la Californie occupent en partie le terrain de plus de 12 000 acres que Hancock Timber Resource Group gère conjointement avec Pacific Forest Trust. Vous trouverez des précisions à ce sujet à la [page 23](#).

Faits saillants de
l'environnement> Pleins feux sur les
changements climatiques

Investissement responsable

Gestion immobilière durable

Gestion de notre empreinte
écologiqueEntrevue : Investissement
fondé sur les facteurs ESGNos expériences :
Les employés à l'œuvre

Pleins feux sur les changements climatiques

Les gouvernements, les entreprises et la société civile s'unissent pour s'attaquer au problème des changements climatiques. En qualité de société mondiale de services, Manuvie prend des mesures pour réduire son empreinte écologique. Notre position d'investisseur à long terme nous pousse à prêter attention aux risques associés aux changements climatiques, mais nous reconnaissons aussi que nous sommes particulièrement bien placés pour faciliter le virage vers une économie plus viable.

FAITS SAILLANTS DE 2016

- Nous avons investi un total de 1,5 milliard de dollars dans des projets d'énergie renouvelable et d'efficacité énergétique.
- Nous avons établi une cote de faible émission en carbone dans le cadre d'une stratégie de placement pour un client institutionnel de Gestion d'actifs Manuvie.
- Nous avons participé à une analyse comparative menée par l'Université de Waterloo sur la façon dont les institutions financières canadiennes gèrent les risques liés aux changements climatiques, et nous avons subventionné une étude réalisée par l'université portant sur les incidences des changements climatiques sur la santé.
- Nous avons organisé des séances sur les changements climatiques et l'accord de Paris à l'intention des membres de la haute direction et d'autres employés de Manuvie.
- Nous avons fait en sorte que la Classique Manuvie de la LPGA soit carboneutre en achetant de l'électricité verte ainsi que des crédits compensatoires pour contrebalancer d'autres sources d'émissions.

Les obligations vertes constituent une innovation notable en matière de lutte contre les changements climatiques. En 2016, Manuvie a investi **313 millions de dollars** dans des obligations vertes, dont **40 millions de dollars australiens** dans la première obligation certifiée axée sur le climat au monde émise par une université. L'Université Monash en Australie a émis cette obligation verte pour financer le développement durable dans le secteur tertiaire de l'éducation.



Stephani Kingsmill, vice-présidente directrice, Ressources humaines, Manuvie, participe à l'activité annuelle « Paddle the Don » organisée par Manuvie, qui réunit des défenseurs de l'environnement, des hommes et femmes d'affaires et des amateurs d'activités de plein air pour voguer sur la rivière Don, une des plus importantes voies navigables de Toronto. Vous trouverez des précisions à ce sujet à la [page 28](#).

Faits saillants de
l'environnement

Pleins feux sur les
changements climatiques

> Investissement responsable

Gestion immobilière durable

Gestion de notre empreinte
écologique

Entrevue : Investissement
fondé sur les facteurs ESG

Nos expériences :
Les employés à l'œuvre

Investissement responsable

Nous prenons des mesures relativement aux questions environnementales dans les secteurs où nous pouvons exercer une grande influence, et plus particulièrement nos activités d'investissement et de prêt, de même que nos activités d'exploitation et notre portefeuille immobilier.

Outre les considérations sociales et de gouvernance, nous sommes d'avis que l'investissement responsable implique de tenir compte de l'incidence environnementale des activités liées aux titres détenus dans notre portefeuille de placements et d'investir dans des solutions de financement novatrices conçues pour promouvoir le virage vers une économie écologiquement durable.

FAITS SAILLANTS DE 2016

- John Hancock Investments a lancé quatre fonds axés sur l'intégration des facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) dans la recherche fondamentale relative aux actions, pour les principales catégories d'actif, y compris les actions américaines, les actions internationales et les titres à revenu fixe de base.
- Nous sommes devenus membres de A4S (Accounting for Sustainability), un réseau mondial de chefs des finances travaillant conjointement pour intégrer au sein de la fonction finance les risques et occasions environnementaux, sociaux et relatifs à la gouvernance.
- Gestion d'actifs Manuvie a mis en place des mesures de contrôle des risques environnementaux, sociaux et de gouvernance pour les portefeuilles de placement qu'elle gère au nom de ses clients.

- Nous avons établi une **nouvelle politique** relativement aux investissements dans des sociétés produisant des armes à sous-munitions.
- Une équipe d'employés de John Hancock a créé COIN, un outil de placement unique destiné aux épargnants désireux de tenir compte, dans leurs décisions, de facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance d'entreprise. Pour en savoir plus, veuillez vous reporter à la **page 10**.

Nous avons établi des politiques et des procédures pour comprendre et gérer les risques environnementaux et sociaux associés à nos investissements. Nous sommes aussi membres ou signataires de plusieurs codes et initiatives volontaires visant à promouvoir la durabilité de nos activités.

Gestion d'actifs Manuvie, la filiale mondiale de gestion d'actifs de Manuvie, est signataire des Principes pour l'investissement responsable (PIR), initiative soutenue par les Nations Unies. Cette initiative réunit un réseau international de 1 700 investisseurs qui croient que les questions ESG peuvent influencer sur le spectre des risques et des rendements à long terme des portefeuilles de placement, ainsi que sur la durabilité du système financier mondial. Pour en savoir plus sur la méthode de Gestion d'actifs Manuvie en matière d'investissement responsable et sa Politique ESG, vous pouvez consulter la section relative à l'**investissement responsable** de son site Web.

Outre les PIR, Manuvie fait partie de l'Initiative financière du Programme des Nations Unies pour l'environnement et est signataire des Principes de l'Équateur. Manulife Asset Management (Japan) Limited a signé le Japan Stewardship Code, et Manulife Asset Management (Europe) Limited a adopté le U.K. Stewardship Code et a été classé « Tier 1 » par le Financial Reporting Council du Royaume-Uni en 2016.

RÔLE DE PREMIER PLAN DU CHEF DES FINANCES DE MANUVIE EN MATIÈRE DE FINANCE DURABLE

Le réseau A4S (Accounting for Sustainability), qui est une initiative de la Prince of Wales's Charitable Foundation, vise à intégrer les questions de durabilité au processus financier de façon que les modèles d'affaires soient plus orientés vers la durabilité. Cette initiative compte différents réseaux de chefs des finances, et Steve Roder, le chef des finances de Manuvie, copréside le réseau canadien des chefs des finances, lancé en 2017. Le réseau, qui réunit des chefs des finances de grandes entreprises, veille à promouvoir l'intégration de la durabilité en matière de finance et de stratégie au Canada et partout dans le monde.



Steve Roder (deuxième à partir de la droite), chef des finances de Manuvie, participe à un groupe de discussion sur la durabilité lors du sommet annuel du réseau A4S à Londres.

Faits saillants de l'environnement

Pleins feux sur les changements climatiques

> Investissement responsable

Gestion immobilière durable

Gestion de notre empreinte écologique

Entrevue : Investissement fondé sur les facteurs ESG

Nos expériences : Les employés à l'œuvre

Investissement responsable

(suite)

PRINCIPES DE L'ÉQUATEUR

Les Principes de l'Équateur représentent une série de lignes directrices facultatives qui visent à aider les institutions financières à définir et à gérer les risques environnementaux et sociaux liés aux opérations financières effectuées dans le cadre de projets. Ces normes mondiales de diligence raisonnable ont désormais été adoptées par 89 institutions financières de 37 pays, et Manuvie est devenue signataire en 2005.

Les Principes s'appliquent, d'une part, au financement de nouveaux projets, quel que soit le secteur d'activité ou le pays, dont le coût d'investissement total s'élève à plus de 10 millions de dollars américains, et, d'autre part, aux prêts d'au moins 100 millions de dollars américains consentis à des entreprises pour des projets. Les signataires s'engagent à rendre compte, au moins une fois l'an, de la mise en application des Principes.

Le tableau suivant présente les données de Manuvie pour 2016. Les pays désignés sont ceux réputés disposer, sur le plan environnemental et social, de solides règles de gouvernance, lois et capacités institutionnelles pouvant protéger le public et le milieu naturel.

Une liste des pays désignés ainsi que des renseignements complémentaires sur les Principes de l'Équateur peuvent être consultés sur le site Web qui s'y rapporte.



equator-principles.com

Rapport 2016 de Manuvie sur les Principes de l'Équateur

	Catégorie			Total
	A Incidence considérable	B Incidence modérée	C Incidence minime ou nulle	
Nombre total de projets examinés par catégorie	–	10	21	31
Par région				
Amériques	–	10	19	29
Europe, Moyen-Orient et Afrique	–	–	–	–
Asie-Pacifique	–	–	2	2
Total par région	–	10	21	31
Par secteur				
Agriculture	–	–	7	7
Foresterie	–	–	2	2
Infrastructure	–	–	6	6
Électricité et services publics	–	10	6	16
Total par secteur	–	10	21	31
Examen indépendant				
Oui	–	1	19	20
Non	–	9	2	11
Total par examen	–	10	21	31
Par désignation de pays				
Pays désignés	–	10	21	31
Pays non désignés	–	–	–	–
Total par désignation de pays	–	10	21	31

Catégorie A – Projets présentant des effets négatifs sociaux ou environnementaux potentiels significatifs, hétérogènes, irréversibles ou sans précédent.

Catégorie B – Projets présentant des effets négatifs sociaux ou environnementaux potentiels limités, moins nombreux, circonscrits, largement réversibles et faciles à neutraliser par des mesures d'atténuation.

Catégorie C – Projets présentant des effets négatifs sociaux ou environnementaux minimes ou nuls.

INITIATIVE FINANCIÈRE DU PROGRAMME DES NATIONS UNIES POUR L'ENVIRONNEMENT

L'Initiative financière du Programme des Nations Unies pour l'environnement est un partenariat mondial entre le Programme des Nations Unies pour l'environnement et le secteur des services financiers. Plus de 200 institutions, dont des banques, des compagnies d'assurance et des gestionnaires d'actifs, collaborent avec le Programme des Nations Unies pour l'environnement afin de mieux comprendre les enjeux à l'intersection des questions environnementales et sociales et de celles de la finance. Manuvie fait partie de l'Initiative financière du Programme des Nations Unies pour l'environnement depuis 2005.



Faits saillants de
l'environnementPlains feux sur les
changements climatiques

> Investissement responsable

Gestion immobilière durable

Gestion de notre empreinte
écologiqueEntrevue : Investissement
fondé sur les facteurs ESGNos expériences :
Les employés à l'œuvre**Investissement responsable***(suite)***FINANCEMENT DE PROJETS
D'ÉNERGIE RENOUVELABLE**

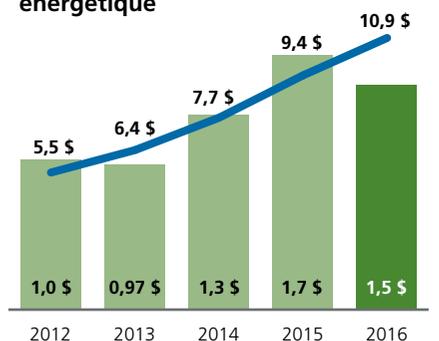
Manuvie s'est taillé une réputation de chef de file en matière d'apport et de structuration de financement dans le secteur de l'énergie renouvelable au Canada et aux États-Unis. Les spécialistes qui dirigent nos groupes de travail affectés au financement de ces projets, à Toronto et à Boston, ont acquis une expérience solide dans le domaine de l'énergie durable, grâce à des placements dans toutes les technologies permettant de produire de l'énergie renouvelable, qu'il s'agisse d'énergie éolienne, d'énergie solaire photovoltaïque, d'hydroélectricité, d'énergie géothermique, d'énergie provenant des gaz d'enfouissement ou de la valorisation énergétique de la biomasse. Manuvie figure également parmi les plus importants investisseurs dans le domaine des systèmes écoénergétiques.

En 2016, Manuvie a injecté 1,5 milliard de dollars dans des projets d'énergie renouvelable et d'efficacité énergétique. Depuis 2002, année de la mise sur pied de nos équipes spécialisées dans ce domaine, c'est plus de 10,9 milliards de dollars que nous avons investis en tout dans ce type de projets.

À titre d'exemple, John Hancock a investi 227 millions de dollars américains dans un portefeuille de production d'énergie solaire distribuée commandité par SolarCity, qui développe principalement des projets d'énergie solaire résidentiels. Ce portefeuille de 201 MW est soutenu par plus de 20 000 contrats à long terme de clients résidentiels et environ 150 contrats à moyen et long terme de clients commerciaux.

Ces contrats bénéficient généralement d'un tarif inférieur de 10 % à 20 % aux tarifs des services publics, ce qui crée une proposition de valeur inhérente pour le client et génère des flux de trésorerie stables et de grande qualité pour les investisseurs. SolarCity assurera la gestion et l'entretien des systèmes pendant leur durée de vie utile, estimée à 30 ans.

« Notre connaissance approfondie du marché de l'énergie renouvelable et notre collaboration étroite avec SolarCity nous ont permis de créer une structure de capital répondant à nos exigences et ont permis à SolarCity d'atteindre ses objectifs, a déclaré Recep Kendircioglu, directeur général principal, Énergie et infrastructures, John Hancock. Ainsi, nous sommes en mesure de fournir du capital au secteur de la production d'énergie solaire distribuée et, par le fait même, de stimuler la croissance et l'expansion des énergies renouvelables. »

**Investissements dans des projets
d'énergie renouvelable et d'efficacité
énergétique**

■ Investissements annuels (en milliards de dollars)
■ Investissements combinés (en milliards de dollars)

En 2016, l'Association of Power Producers of Ontario a remis le prix Hedley Palmer à Bill Sutherland, directeur général, Financement de projets et Infrastructures, Manuvie, pour son travail qui a ouvert de nouvelles voies pour le financement des projets d'énergie renouvelable au Canada et aux États-Unis.



Financé par Manuvie, le projet hydroélectrique Gitchi Animki, doté d'une capacité de 18,9 MW et situé à proximité de White River, en Ontario, a été lancé en juillet 2016.

Faits saillants de
l'environnement

Pleins feux sur les
changements climatiques

> Investissement responsable

Gestion immobilière durable

Gestion de notre empreinte
écologique

Entrevue : Investissement
fondé sur les facteurs ESG

Nos expériences :
Les employés à l'œuvre

Investissement responsable

(suite)



HANCOCK TIMBER PLANTE SON MILLIARDIÈME ARBRE

Hancock Timber Resource Group, une filiale de Manuvie, a célébré la plantation de son milliardième arbre lors d'un événement organisé dans la forêt McCloud en Californie, l'une des plus anciennes propriétés de la Société.

« La durabilité est une valeur fondamentale de notre organisation. Nous avons planté approximativement deux arbres pour chaque arbre abattu, ce qui représente en moyenne plus de 2,5 millions d'arbres par mois au cours des 30 dernières années, a indiqué Brent Keefer, président, Hancock Timber Resource Group. Avant même de procéder à des coupes, nous établissons des plans de replantation. »

Un milliard de semis, soit un investissement de 1,1 milliard de dollars américains, ont été plantés sur des terrains forestiers gérés par Hancock Timber aux États-Unis, au Canada, en Amérique du Sud, en Nouvelle-Zélande et en Australie pour le compte d'investisseurs institutionnels du monde entier. Conformément à nos pratiques de gestion responsable, nous faisons appel à des tiers auditeurs qui certifient que toutes nos forêts sont gérées dans le respect des principes de durabilité.

De plus, Hancock Timber s'est doté du programme Sensitive Lands afin de protéger et de conserver de façon permanente les terres ayant un intérêt environnemental, récréotouristique, paysager ou historique, en collaboration avec des organismes de conservation publics et privés.

Dans le cadre de ce programme, Hancock Timber et Pacific Forest Trust ont institué en 2016 une servitude de conservation forestière garantissant la protection permanente des ressources d'eau, de l'habitat faunique et des emplois sur la propriété McCloud, qui demeurera à perpétuité une forêt exploitable. Hancock Timber continuera d'assurer la gestion de la forêt pour la production de bois en s'appuyant sur les modalités de la servitude. La protection des zones forestières dans la région est vitale pour protéger l'intégrité du bassin versant de McCloud et les sources d'eau potable dont dépendent les 25 millions de Californiens en aval.

Au sujet de la servitude, Brent Keefer a déclaré : « ce partenariat illustre de quelle façon une solide coopération et des méthodes originales peuvent favoriser et stimuler la création d'emplois de qualité dans le secteur forestier et

l'industrie de production de bois, tout en protégeant la faune et les bassins versants. »

UN PARTENARIAT SOLIDE : REGIONAL POWER ET LA PREMIÈRE NATION DE PIC MOBERT

Le lancement officiel du projet hydroélectrique Gitchee Animki en juillet 2016 a marqué 20 ans de collaboration entre la Première Nation de Pic Mobert et Regional Power, une filiale de Manuvie qui met au point, construit, remet à neuf et exploite des centrales d'énergie renouvelable. Le projet permettra de fournir de l'énergie renouvelable et fiable pendant des décennies et présentera des avantages sociaux et économiques durables pour les collectivités locales.

Situé dans le territoire traditionnel du peuple Netamisakomik de la Première Nation de Pic Mobert, près de White River, en Ontario, le projet hydroélectrique Gitchee Animki compte deux centrales hydroélectriques dotées d'une capacité combinée de 18,9 MW.

Le projet a été conçu dans un esprit de protection de l'environnement. Salué en raison de l'utilisation d'une technologie de microturbines à faible impact pour réguler et gérer la zone de bassin versant en amont des deux centrales ainsi que pour réduire le risque d'inondation dans la collectivité, de même qu'en raison des bonnes pratiques environnementales globales, le projet s'est vu décerner le prix de l'innovation de l'Ontario Waterpower Association pour le leadership manifesté pour la réalisation d'importantes avancées pour le secteur hydroélectrique, ainsi que le prix Stewardship Award pour le leadership manifesté en matière de viabilité environnementale.

Le projet fournit de l'énergie propre et renouvelable, mais représente aussi la plus importante initiative économique de la Première Nation de Pic Mobert. Les membres de la bande se sont étroitement impliqués dans le projet dès le début, en participant à la construction et à l'exploitation continue. De plus, des personnes ont pu acquérir les compétences nécessaires pour chercher un emploi dans d'autres secteurs d'activité de la région, et la collectivité dans son ensemble a gagné en confiance et en capacité pour entreprendre d'autres projets commerciaux. « Les projets de ce type posent toujours des défis, mais l'excellente convergence des intérêts contribue à l'amélioration des relations de travail et de notre capacité à résoudre même les problèmes les plus épineux », a affirmé Chris Lambeck, président et chef de la direction, Regional Power.

Le projet s'inscrit dans une tradition de collaboration étroite entre Regional Power et les Premières Nations locales, mais il s'agissait de la première coentreprise détenue à parts égales. Le projet devrait générer un flux de trésorerie au cours du contrat de 40 ans conclu avec la société d'électricité provinciale, puis perpétuellement pour la Première Nation de Pic Mobert et Regional Power.

« Ce projet vient rappeler à quel point il est important que les infrastructures, comme l'actif énergétique, présentent des avantages pour notre entreprise, mais aussi pour les collectivités locales », a précisé M. Lambeck.



Pour regarder la vidéo sur le projet hydroélectrique Gitchee Animki, [cliquez ici](#) (en anglais seulement).

Faits saillants de
l'environnement

Pleins feux sur les
changements climatiques

Investissement responsable

> **Gestion immobilière durable**

Gestion de notre empreinte
écologique

Entrevue : Investissement
fondé sur les facteurs ESG

Nos expériences :
Les employés à l'œuvre

Gestion immobilière durable

À titre de propriétaire et gestionnaire immobilier à long terme d'un portefeuille mondial de plus de 62 millions de pieds carrés, nous sommes pleinement conscients non seulement des avantages environnementaux, sociaux et économiques qui peuvent découler de la conception, de l'exploitation et de la maintenance d'immeubles écologiquement durables, mais aussi de la santé et du bien-être de nos locataires, de nos employés et des collectivités où nous sommes présents.

En 2016, Immobilier Manuvie a établi une Politique en matière de gestion immobilière durable, qui s'applique à nos activités de gestion des investissements, du développement, de l'actif et des immeubles à l'échelle internationale. Dans le cadre de cette politique, nous nous sommes engagés à réduire notre empreinte environnementale, à favoriser la santé et le mieux-être, à promouvoir des pratiques commerciales responsables, à sensibiliser nos parties prenantes à la question de la durabilité et à rendre compte de notre rendement.

FAITS SAILLANTS DE 2016

- Outre la nouvelle Politique en matière de gestion immobilière durable, nous avons actualisé notre stratégie relative à la durabilité pour prioriser nos efforts à cet égard.
- Nous avons mis sur pied un comité directeur sur la durabilité composé de membres de l'équipe de direction des Affaires immobilières et présidé par le chef mondial de Gestion d'actifs d'Immobilier Manuvie, pour guider nos activités en matière de durabilité.
- Nous avons obtenu des étoiles vertes pour deux des portefeuilles immobiliers que nous avons soumis à l'évaluation du Global Real Estate Sustainability Benchmark (GRESB).

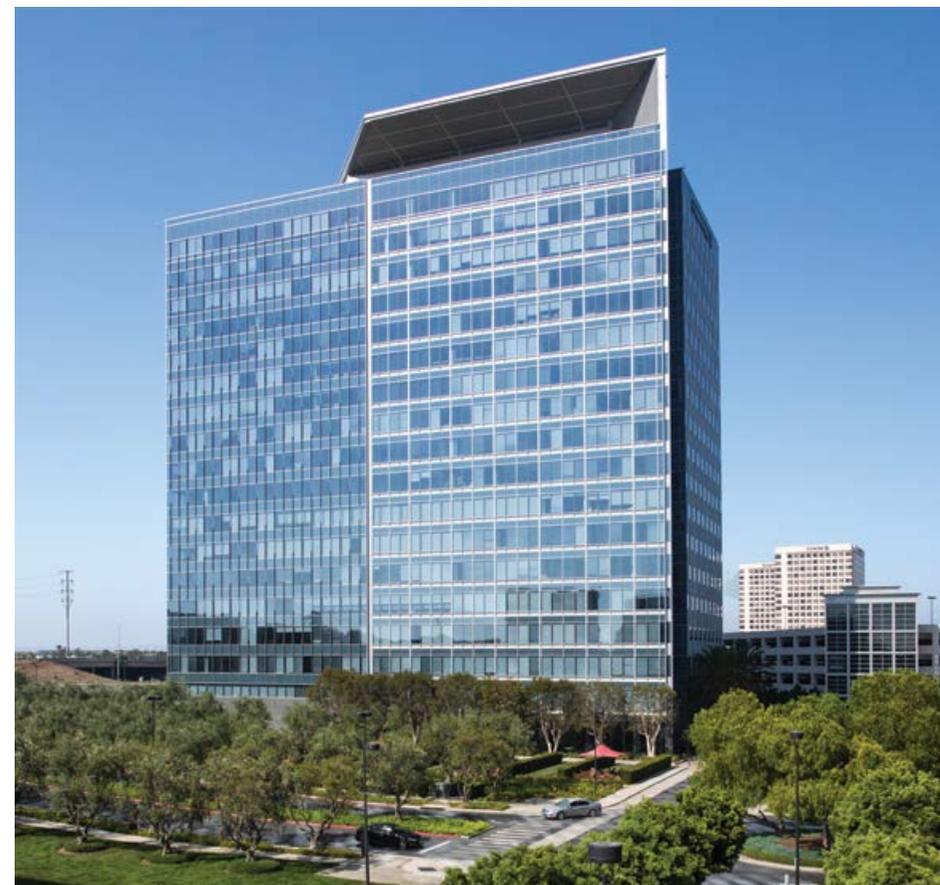
IMMEUBLES CERTIFIÉS

La conception de la nouvelle tour de bureaux de Manuvie est fondée sur les exigences de la certification Or de la norme Leadership in Energy and Environmental Design (LEED) et met l'accent sur l'utilisation plus efficace des ressources. Cela est possible grâce à l'installation d'équipements et de systèmes écoénergétiques et à la mise en place de systèmes avancés de contrôle du bâtiment, combinés à une enveloppe à haut rendement. Les plans précisent aussi l'utilisation d'équipements ayant une grande durabilité, lesquels améliorent le rendement et réduisent les coûts de remplacement et les déchets générés pendant tout le cycle de vie de l'immeuble. Cette approche vise à réduire les coûts opérationnels liés au cycle de vie de nos immeubles et le volume de déchets qu'ils produisent, ce qui reflète notre stratégie de placement à long terme.

Près de **26 millions de pieds carrés** de notre portefeuille immobilier ont obtenu une certification de bâtiments durables comme LEED, Energy Star et BOMA Best avant la fin de 2016, soit **62 % de la superficie de nos bureaux** ou **41 % de l'ensemble de notre portefeuille**.



Politique en matière de gestion immobilière durable



PROJET PILOTE DE STOCKAGE DE L'ÉNERGIE AVEC TESLA

Nous avons fait équipe avec Tesla dans le cadre d'un projet d'élaboration d'un système de stockage d'énergie de 1 MW au Michelson, immeuble de bureaux de 19 étages situé à Irvine, en Californie. Le système, installé dans le but de tester la viabilité de la gestion de la demande en période de pointe grâce à des piles, permet de réduire les coûts énergétiques en chargeant des piles pendant les périodes de faible demande, lorsque les taux sont moins élevés. Ce système nous permet d'éviter en partie la consommation d'électricité pendant les heures de pointe et d'économiser 60 000 dollars américains annuellement. Ce faisant, nous réduisons l'utilisation globale du système d'électricité ainsi que le besoin de nouvelles capacités de production dans le réseau.

Faits saillants de l'environnement

Plains feux sur les changements climatiques

Investissement responsable

Gestion immobilière durable

> Gestion de notre empreinte écologique

Entrevue : Investissement fondé sur les facteurs ESG

Nos expériences : Les employés à l'œuvre

Gestion de notre empreinte écologique

Manuvie a un éventail de politiques, de programmes et d'initiatives visant à améliorer l'efficacité énergétique de ses activités d'exploitation et de son portefeuille immobilier, et à réduire le plus possible son empreinte environnementale.

NOS RAPPORTS

L'ensemble de notre portefeuille immobilier compte plus de 62 millions de pieds carrés et comprend des immeubles commerciaux, industriels et résidentiels, en plus des immeubles commerciaux que nous possédons ou louons pour nos activités. Nous gérons nous-mêmes la grande majorité de notre portefeuille immobilier par l'intermédiaire d'Immobilier Manuvie, et nous confions la gestion du reste du portefeuille à des gestionnaires immobiliers externes.

Nous avons le contrôle opérationnel de près de 37 millions de pieds carrés de notre portefeuille, qui est principalement composé d'immeubles commerciaux que nous possédons, gérons et louons à des tiers, ainsi que d'immeubles commerciaux que nous possédons ou louons pour nos activités. Soucieux d'améliorer sans cesse nos rapports et notre rendement, nous avons accru de 37 % en 2016 la couverture des données environnementales liées à l'immobilier de façon à prendre en compte toutes les propriétés dont nous avons le contrôle opérationnel.

Un système Web faisant état de la consommation énergétique exclusif à la Société nous permet de surveiller le rendement environnemental de nos activités immobilières. Ce système fait le suivi de notre consommation d'eau et d'énergie, ainsi que du taux de récupération et de réacheminement des déchets de l'immeuble.

Certaines de nos propriétés ne sont pas incluses dans ce système et, aux fins de production des rapports, nous avons estimé la consommation d'énergie, les émissions de

gaz à effet de serre (GES) et la consommation d'eau dans de tels cas. Dans le cadre de nos efforts continus d'amélioration de nos rapports, nous poursuivons l'intégration d'autres propriétés à ce système.

Le reste du portefeuille se compose de propriétés industrielles et de propriétés dont la gestion est assurée par des sociétés de gestion immobilière externes. Nous n'en avons donc pas le contrôle opérationnel et nous continuons de les exclure de nos rapports.

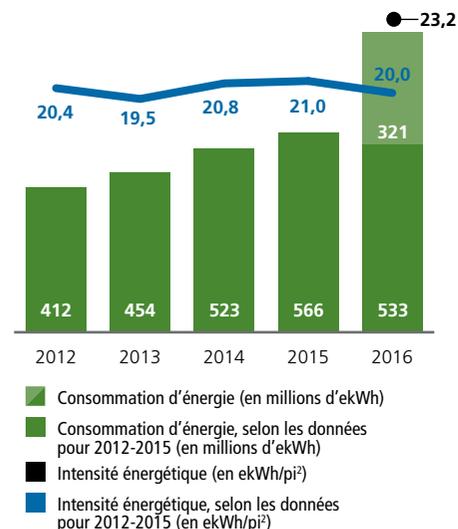
Outre l'élargissement de notre couverture, nous avons actualisé notre méthode de production de rapports sur le rendement environnemental de nos activités en 2016. Cette année, nous ajoutons des données non ajustées lorsque le contexte s'y prête, car nous croyons que cette méthode traduit de manière plus précise l'incidence globale de nos activités sur l'environnement. Nous avons également inclus des chiffres ajustés cette année pour permettre des comparaisons avec des données antérieures.

Depuis 2005, Manuvie répond au questionnaire relatif aux changements climatiques du Carbon Disclosure Project (CDP).

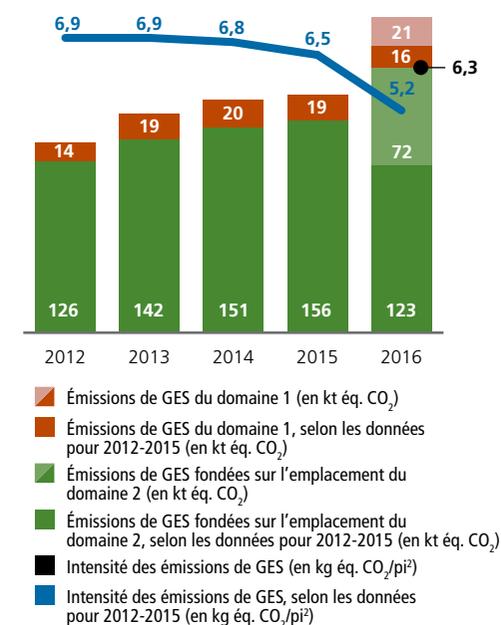


Nous continuons à cibler une réduction annuelle de 2 % de la consommation d'énergie pour l'ensemble de notre portefeuille immobilier.

Consommation d'énergie



Émissions de gaz à effet de serre (GES)



CONSOMMATION ÉNERGÉTIQUE

La consommation d'énergie et l'intensité de la consommation d'énergie totales ajustées historiques ont diminué grâce aux mesures que nous avons établies en vue de réduire notre consommation énergétique. Les chiffres de 2016 comprennent des données supplémentaires en raison de l'élargissement de la couverture des données aux fins de production des rapports ainsi que de l'ajout de données non ajustées.

ÉMISSIONS DE GAZ À EFFET DE SERRE (DOMAINES 1 ET 2)

L'intensité historique de nos émissions de GES a diminué principalement en raison de facteurs liés aux émissions plus faibles dans les régions où nos propriétés sont situées (par exemple, en Ontario où on abandonne progressivement la production d'énergie au moyen du charbon), ainsi que des mesures que nous avons établies en vue de réduire notre consommation énergétique. Les chiffres de 2016 comprennent des données supplémentaires en raison de l'élargissement de la couverture des données aux fins de production des rapports.

En 2016, nous avons acheté 29 245 MWh d'énergie renouvelable pour notre portefeuille immobilier.

Faits saillants de l'environnement

Pleins feux sur les changements climatiques

Investissement responsable

Gestion immobilière durable

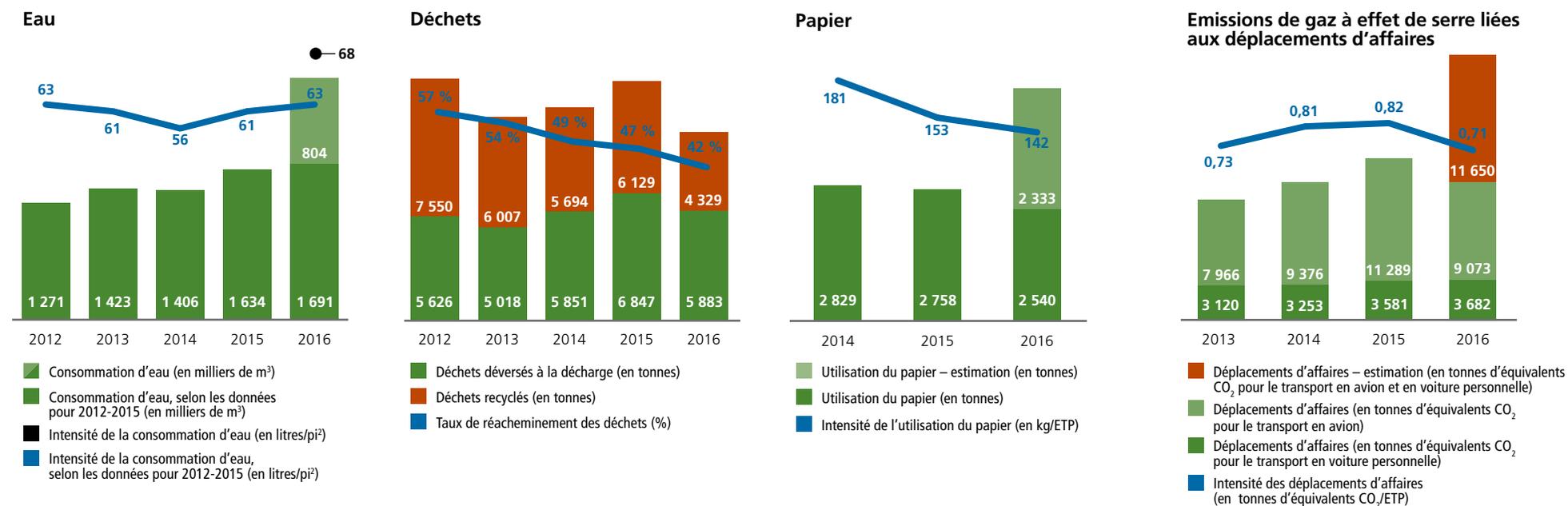
> Gestion de notre empreinte écologique

Entrevue : Investissement fondé sur les facteurs ESG

Nos expériences : Les employés à l'œuvre

Gestion de notre empreinte écologique

(suite)



EAU

Nous continuons de mettre en œuvre des mesures rentables pour diminuer la consommation d'eau dans l'ensemble de notre portefeuille et ainsi réduire nos coûts opérationnels et notre empreinte environnementale. Cependant, il est difficile de justifier un investissement de capital dans un dispositif d'économie d'eau compte tenu du coût relativement peu élevé de l'eau. Les chiffres de 2016 comprennent des données supplémentaires en raison de l'élargissement de la couverture des données aux fins de production des rapports ainsi que de l'ajout de données non ajustées.

DÉCHETS

Cet enjeu demeure au cœur des préoccupations liées à la gestion de notre portefeuille immobilier. La collecte de données sur les déchets présente des défis, car elles sont fournies par les transporteurs de déchets et elles sont moins fiables que les données des services publics. Lorsqu'il nous manquait des données sur les déchets, nous avons choisi de ne faire aucune estimation de ces données, étant donné que les pratiques en matière d'élimination des déchets varient considérablement selon les régions où nous exerçons nos activités. Par conséquent, le nombre total de propriétés pour lesquelles des données sur les déchets ont été recensées en 2016 a baissé par rapport à 2015. Nous veillerons à travailler avec les transporteurs de déchets et les locataires afin de recueillir des données de meilleure qualité sur les déchets et accroître le taux de réacheminement en 2017 et en 2018.

PAPIER

Manuvie est une société de services de grande envergure et, à ce titre, elle est amenée à utiliser une quantité considérable de papier. Nous avons mis en place diverses mesures de réduction de l'utilisation du papier à l'interne, mais aussi pour nos clients. Les chiffres de 2016 comprennent des données supplémentaires afin que nous puissions présenter l'utilisation totale du papier au sein de notre entreprise à l'échelle internationale.

DÉPLACEMENTS D'AFFAIRES

Manuvie exerce ses activités sur trois continents et il arrive donc que les employés doivent effectuer des voyages d'affaires. Nous avons investi depuis un certain temps dans de nouveaux outils de collaboration et de réunion virtuelle pour permettre aux employés de communiquer entre eux et de travailler ensemble de façon plus efficace, ce qui a permis de réduire la nécessité des déplacements. Les chiffres de 2016 comprennent des données supplémentaires afin que nous puissions présenter notre empreinte totale liée aux voyages à l'échelle internationale.

Remarque : Nous faisons appel à nos fournisseurs de papier et de services de voyages d'affaires pour obtenir des données aux fins de production des rapports. Dans les cas où nous n'avons pas été en mesure d'obtenir les données, nous avons utilisé des estimations fondées sur le nombre d'employés pour donner un aperçu de nos activités à l'échelle internationale.

Faits saillants de l'environnement

Pleins feux sur les changements climatiques

Investissement responsable

Gestion immobilière durable

Gestion de notre empreinte écologique

> Entrevue : Investissement fondé sur les facteurs ESG

Nos expériences :

Les employés à l'œuvre

Entrevue : Investissement fondé sur les facteurs ESG

Emily Chew, directrice générale et chef mondiale des questions environnementales, sociales et de gouvernance d'entreprise (ESG), Recherche et Intégration, Gestion d'actifs Manuvie



Depuis quelques années, l'investissement fondé sur les facteurs ESG fait partie intégrante de tout modèle d'affaires. Et nous avons l'occasion d'être un chef de file mondial en la matière.



En tant que signataire des Principes pour l'investissement responsable, initiative soutenue par les Nations Unies, Gestion d'actifs Manuvie s'est engagée à tenir compte des questions ESG dans les processus d'analyse et de prise de décision en matière d'investissements. Conformément à cet engagement, nous avons embauché Emily Chew en 2016 pour diriger notre équipe Questions environnementales, sociales et de gouvernance d'entreprise. Elle fait part de ses observations sur l'investissement responsable et de ce qui la passionne dans ce domaine.

En quoi l'investissement responsable est-il important pour Manuvie?

Le monde change. Les enjeux comme les changements climatiques, les contraintes liées aux ressources naturelles, les changements démographiques et la cybersécurité sont en train de bouleverser les modèles d'affaires. En cas de mauvaise gestion, ces problèmes pourraient avoir des effets négatifs importants sur la réputation de l'entreprise, sur sa valorisation et au bout du compte, sur le rendement pour les investisseurs.

Afin de mieux investir dans ce monde en constante évolution, nous devons adopter une vue plus globale des entreprises, au-delà de ce que leurs états financiers nous disent sur le rendement des plus récents exercices. Nous devons nous pencher sur les choses qui ont une incidence sur leur avenir. Font-elles preuve d'innovation? L'équipe de direction comprend-elle les risques et les occasions liés aux questions ESG et prend-elle des mesures en conséquence? Ce type d'information permet un meilleur investissement, d'où son importance pour Manuvie.

Par ailleurs, bon nombre de nos clients institutionnels de gestion d'actifs font des placements à très long terme. Par exemple, les caisses de retraite devront respecter leurs engagements en matière de pension conformément à un calendrier pendant lequel les changements climatiques bouleverseront les économies, les secteurs d'activité et les moyens de subsistance. L'examen des investissements du point de vue des questions ESG à long terme nous donne

une meilleure idée de ce qui est le plus susceptible de protéger les intérêts de nos clients durant cette période.

Selon vous, quelle est la valeur sociale générale de l'investissement responsable?

L'investissement fondé sur les facteurs ESG vise à ce que les trois priorités, à savoir les personnes, la planète et les profits, soient prises en compte dans le prix d'un actif. Lorsque nos gestionnaires de portefeuille ont une vue plus complète d'une entreprise, ils peuvent en établir le prix avec plus d'exactitude. Leur valorisation peut influencer sur les marchés financiers, ce qui peut ensuite accroître la pression sur les entreprises afin qu'elles s'attaquent à leurs risques ESG.

De plus, comme nous sommes des investisseurs actifs et que nous communiquons directement avec les entreprises, nous sommes en mesure d'influencer les équipes de gestion et de les renseigner sur les pratiques exemplaires. Les entreprises trouvent utile de connaître les perspectives et les attentes des investisseurs mondiaux ainsi que les mesures prises par leurs pairs au sein de leur secteur d'activité. De cette façon, nous pouvons promouvoir les pratiques exemplaires en ce qui a trait aux questions ESG, ce qui favorise l'amélioration générale du rendement des entreprises tout en protégeant mieux nos portefeuilles de placements.

Qu'est-ce qui vous motive le plus dans votre travail?

Le domaine de l'investissement fondé sur les facteurs ESG et de l'intégration de ces facteurs est relativement nouveau et il évolue rapidement. Une prise de conscience s'est produite dans les entreprises, et les attentes de nos clients pour ce qui est de l'intégration des facteurs ESG ont considérablement augmenté, même au cours des cinq dernières années. Manuvie figure parmi les plus importants gestionnaires d'actifs du monde et nous affectons des ressources à cet égard, ce qui signifie que nous avons une vraie occasion d'être un chef de file pour ce qui est d'intégrer davantage la « durabilité » à la gestion de placements mondiale. Je dois dire que cette perspective me ravit énormément.

Faits saillants de
l'environnementPleins feux sur les
changements climatiques

Investissement responsable

Gestion immobilière durable

Gestion de notre empreinte
écologiqueEntrevue : Investissement
fondé sur les facteurs ESG> Nos expériences :
Les employés à l'œuvre

Nos expériences : Les employés à l'œuvre

Pour de nombreux employés de Manuvie, aider leur collectivité à devenir plus verte est une excellente façon d'occuper leurs journées.

En 2016, neuf équipes de Manuvie ont participé à la randonnée pédestre annuelle Green Power, une des plus importantes et plus populaires randonnées caritatives organisées à Hong Kong. Depuis le lancement de cet événement en 1994, plus de 50 000 randonneurs y ont participé et ont amassé plus de 78 millions de dollars de Hong Kong au profit de programmes de sensibilisation aux questions environnementales et de conservation de l'environnement. Non seulement les équipes de Manuvie ont participé à cette randonnée, mais aussi l'une d'elles a remporté la Hong Kong Federation of Insurers' Cup et s'est classée deuxième dans la catégorie des randonnées de 25 kilomètres.

À Toronto, malgré la pluie, plus de 700 personnes, dont de nombreux employés et conseillers de Manuvie, ont répondu à l'appel pour s'adonner aux joies du canot sur la rivière Don dans le cadre de l'activité annuelle « Paddle the Don » organisée par Manuvie. L'événement a permis de recueillir des fonds au profit de la Toronto and Region Conservation Authority aux fins de protection, de conservation et de valorisation du bassin versant de la rivière Don, qui abrite de nombreuses espèces fauniques et comprend un espace de détente pour les résidents du quartier ainsi que le siège social mondial de Manuvie.

« C'était la sixième fois que nous étions le commanditaire principal de l'activité annuelle Paddle the Don et la neuvième année d'implication de nos employés et conseillers en tant que participants ou bénévoles, a expliqué Edwina Stoate, vice-présidente, Sélection stratégique des fournisseurs, Bureau d'approvisionnement, Manuvie. Nous appuyons depuis longtemps cette activité sans égale dans le cadre de notre engagement à améliorer le milieu naturel de nos collectivités et aux alentours de nos bureaux. »

Parallèlement, en banlieue de Boston, John Hancock a fait équipe avec le Massachusetts Department of Conservation and Recreation et la municipalité de Wellesley pour financer la création d'un sentier pédestre d'un kilomètre situé derrière nos bureaux de Wellesley Office Park. « Nous étions ravis de contribuer à cette initiative, qui permet à Wellesley, à nos locataires et aux résidents du coin d'avoir accès toute l'année à diverses activités de plein air, qui encourage l'adoption d'un mode de vie sain et qui sensibilise les gens à la richesse de nos ressources naturelles », a confié Paul Crowley, vice-président, John Hancock Real Estate, lors de l'inauguration du sentier. Pour protéger la zone écologiquement sensible qui longe la rivière Charles, on a créé le sentier en utilisant un matériau de pavage écologique fabriqué à partir de pneus de camions recyclés.



John Hancock a fait équipe avec le Massachusetts Department of Conservation and Recreation et la municipalité de Wellesley pour créer un sentier pédestre le long de la rivière Charles dans les bois, derrière notre complexe de Wellesley Office Park. Grâce aux améliorations apportées, le public profite désormais d'un meilleur accès à la réserve de la rivière Charles.

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION

RETOMBÉES ÉCONOMIQUES

RETOMBÉES ENVIRONNEMENTALES

RETOMBÉES SOCIALES

Faits saillants des contributions sociales

Pleins feux sur les investissements communautaires

Promotion du changement social

Les employés dans la collectivité

Pleins feux sur la mobilisation des employés

Perfectionnement professionnel et apprentissage

Récompenses et reconnaissance

Diversité et inclusion

Entrevue : Diversité et inclusion

Nos expériences : La santé et le mieux-être des employés en chiffres

TABLEAUX

DÉCLARATION DE CONTRIBUTION À LA COLLECTIVITÉ DE LA BANQUE MANUVIE

DÉCLARATIONS



Retombées sociales

Les élèves ont participé à l'événement Scholars & Stars, qui permet à des enfants des écoles primaires de rencontrer des coureurs d'élite du marathon de Boston.

p. 34

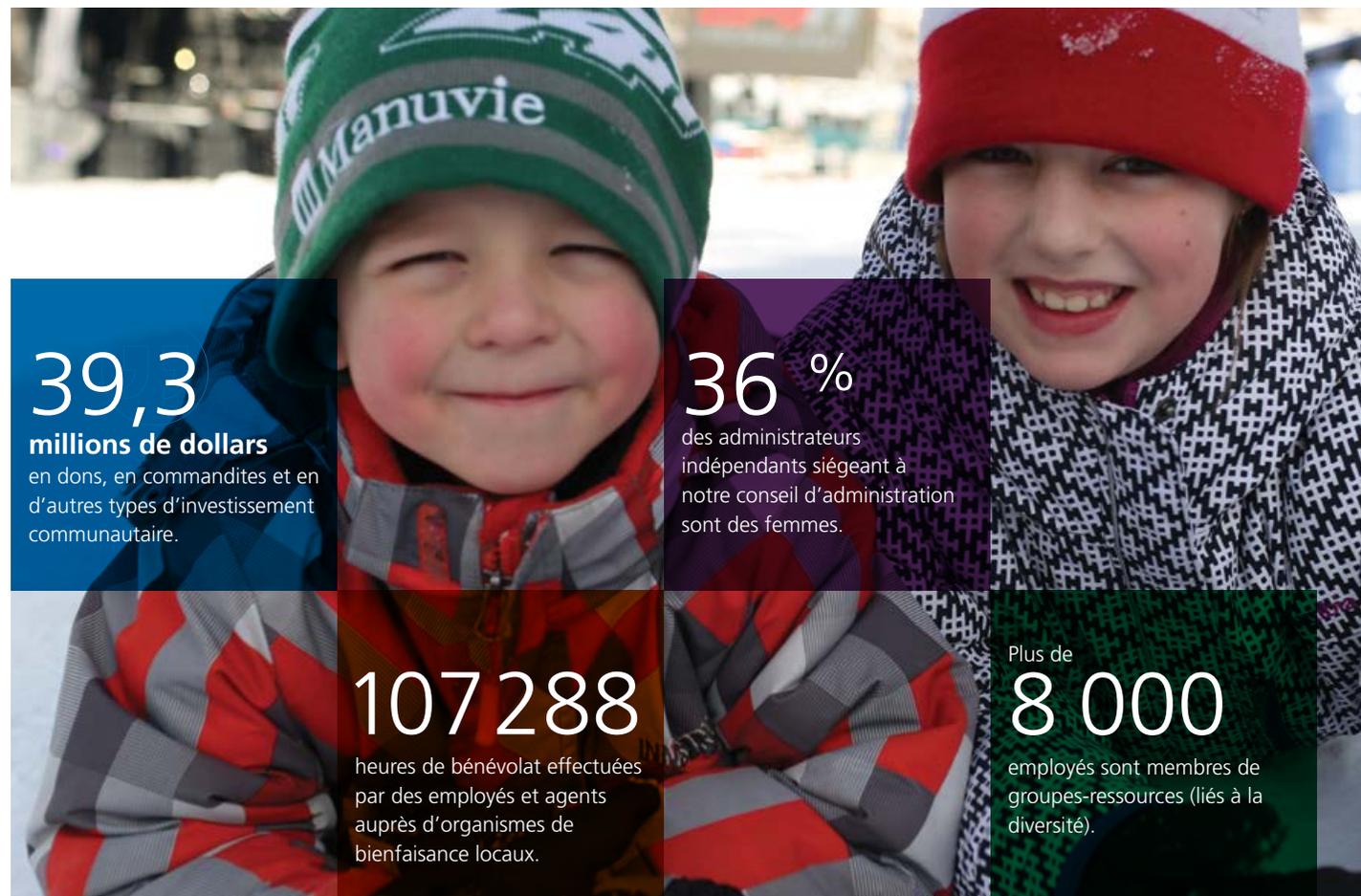
> Faits saillants des
contributions socialesPlains feux sur les
investissements
communautairesPromotion du changement
socialLes employés dans
la collectivitéPlains feux sur la mobilisation
des employésPerfectionnement
professionnel et
apprentissageRécompenses et
reconnaissance

Diversité et inclusion

Entrevue : Diversité et
inclusionNos expériences : La santé
et le mieux-être des employés
en chiffres

Faits saillants des contributions sociales

C'est par l'intermédiaire de ses produits et services que Manuvie contribue le plus efficacement à la société. En effet, ils permettent aux gens de réaliser leurs rêves et leurs aspirations, ils procurent aux clients la tranquillité d'esprit et ils fournissent une aide aux personnes et aux familles au moment le plus crucial. Nos activités ont aussi des retombées sociales du fait de la création d'emplois et d'un milieu de travail positif et enrichissant, ainsi que des efforts que nous déployons pour promouvoir le changement social et bâtir des collectivités fortes et résilientes.



Manuvie a officiellement été nommée « Entreprise généreuse » par Imagine Canada, car elle s'est engagée à verser chaque année au moins 1 % de son résultat canadien avant impôts à des organismes de bienfaisance et à but non lucratif.



Manuvie est le principal commanditaire du 24 h de Tremblant, un défi de relai de ski en équipe organisé au nord de Montréal dans le cadre duquel chaque équipe parcourt en moyenne 293 kilomètres en 24 heures, afin de recueillir des fonds au profit d'organismes de bienfaisance venant en aide aux enfants.

Faits saillants des contributions sociales

> Pleins feux sur les investissements communautaires

Promotion du changement social

Les employés dans la collectivité

Pleins feux sur la mobilisation des employés

Perfectionnement professionnel et apprentissage

Récompenses et reconnaissance

Diversité et inclusion

Entrevue : Diversité et inclusion

Nos expériences : La santé et le mieux-être des employés en chiffres

Pleins feux sur les investissements communautaires

Redonner aux collectivités où nous exerçons nos activités fait partie intégrante de notre culture et s'inscrit dans la tradition de Manuvie. Nous réaffirmons ainsi notre engagement à aider les gens à vivre mieux et à avoir un avenir financier plus sûr.

Nos investissements communautaires sont principalement axés sur les aspects qui constituent une suite logique de nos activités, et qui peuvent apporter la contribution la plus importante pour impulser le changement social au sens large. Plutôt qu'être des donateurs passifs, nous aspirons à collaborer avec les partenaires des communautés et à faire participer nos employés.

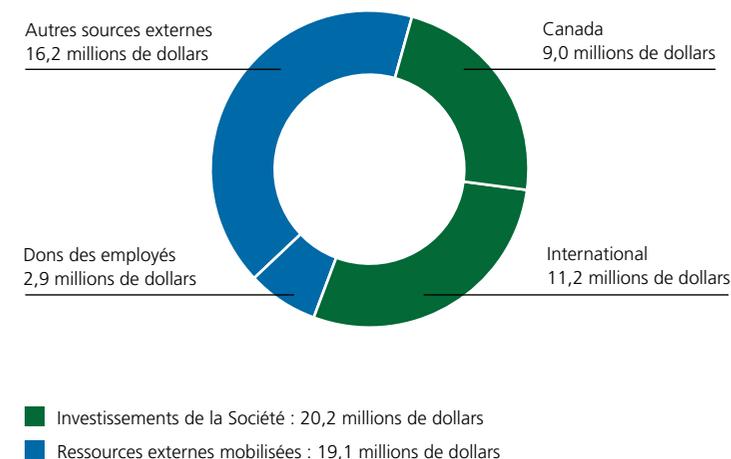
« Nous avons récemment revu nos priorités en ce qui concerne nos investissements communautaires pour nous assurer d'axer nos efforts sur les bons enjeux et de prendre les mesures qui ont les plus importantes retombées, a précisé Tom Crohan, vice-président adjoint et conseiller juridique, Responsabilité sociale et Relations avec les gouvernements, John Hancock. Lors de nos échanges avec nos dirigeants, nos clients, nos employés et les membres des communautés, nous avons constaté que des aspects du bien-être physique et financier, qui sont au cœur de nos activités, constituent aussi de grandes priorités pour les parties prenantes. Désormais, nos investissements communautaires seront axés sur le soutien de programmes novateurs qui favorisent le bien-être. »

Nous continuerons à appuyer les projets communautaires cruciaux sans lien avec cette orientation stratégique sur le mieux-être, et plus particulièrement les programmes sociaux qui tiennent à cœur à nos employés, mais nous centrerons désormais notre attention sur l'harmonisation de la majeure partie de nos dons en fonction des deux priorités ci-dessous.

- **Vie saine et active** : La promotion du bien-être physique repose sur le constat selon lequel les gens vivent plus longtemps, mais pas nécessairement mieux. Nous savons que les petits gestes et le changement des habitudes, comme le fait de bouger plus et de manger mieux, peuvent avoir une incidence considérable à long terme et améliorer la qualité de vie. Nous mettrons l'accent sur les programmes de santé et de mieux-être novateurs qui encouragent les gens à faire de meilleurs choix, en privilégiant le précepte « mieux vaut prévenir que guérir ».
- **Bien-être financier** : Le bien-être financier se rapporte au fait de doter les gens des compétences, de l'expérience et des connaissances nécessaires pour qu'ils réussissent dans le contexte économique actuel. Là encore, nous nous concentrerons sur les programmes novateurs qui encouragent les gens à opérer des changements dans leur vie, que ce soit en poursuivant des études postsecondaires, en suivant une formation pour leur perfectionnement professionnel ou en améliorant leurs connaissances financières.

En 2016, Manuvie et ses employés, par le biais de divers programmes, ont remis un total de 39,3 millions de dollars à des organismes sans but lucratif.

Investissements communautaires



Manuvie est membre du London Benchmarking Group, dont elle a adopté le modèle pour la déclaration de ses investissements communautaires.

Les *investissements de la Société* comprennent l'ensemble des sommes versées volontairement par Manuvie aux organismes communautaires qui génèrent une valeur claire et observable pour les collectivités où nous vivons et travaillons.

Les *ressources externes mobilisées* comprennent les dons des employés et les fonds provenant d'autres sources externes amassés grâce aux programmes d'investissement communautaire de Manuvie. Il peut s'agir notamment des programmes liés au marathon de Boston et à la Classique Manuvie de la LPGA, qui servent à recueillir des fonds pour des organismes à but non lucratif.

Faits saillants des
contributions socialesPleins feux sur les
investissements
communautaires> Promotion du changement
socialLes employés dans
la collectivitéPleins feux sur la mobilisation
des employésPerfectionnement
professionnel et
apprentissageRécompenses et
reconnaissance

Diversité et inclusion

Entrevue : Diversité et
inclusionNos expériences : La santé
et le mieux-être des employés
en chiffres

Promotion du changement social

Manuvie s'efforce de promouvoir le changement social et de bâtir des collectivités fortes et résilientes en versant des aides financières à des organismes sans but lucratif afin de consolider les retombées de leurs services et programmes, ainsi qu'en collaborant à des initiatives novatrices qui visent à résoudre des problèmes sociétaux.

ÉQUIPER LES JEUNES POUR LA VIE

Faire en sorte que les jeunes acquièrent les compétences, les connaissances et l'expérience dont ils auront besoin pour réussir dans leur vie professionnelle est une priorité pour nous. Nous appuyons des programmes dans le monde entier en fournissant des aides financières et en effectuant des interventions plus directes. Voici quelques exemples des projets que nous avons soutenus en 2016.

Le programme **EPIC** (Enhancing Potential, Inspiring Change) crée des expériences positives pour les jeunes de 11 à 14 ans, une période de transition souvent difficile. Par l'intermédiaire d'une collaboration intersectorielle entre le bureau de la sécurité publique du maire, John Hancock et le programme YouthConnect de l'organisation Boys & Girls Club of Boston, les participants prennent part à des ateliers et activités organisés tout au long de l'année sur des sujets comme le leadership, l'éducation financière, l'exploration de carrière, la sécurité dans la communauté et en milieu de travail, les compétences en prise de décision et en communication, ainsi que la santé et le mieux-être. Chaque étudiant bénéficie du soutien d'un travailleur social autorisé, qui pourra fournir des services supplémentaires. Le premier groupe de jeunes a terminé le programme en juin 2016 et ils ont acquis une meilleure connaissance d'eux-mêmes et une plus grande confiance, et développé leur potentiel pour être des meneurs à l'école et dans la collectivité.



Une étudiante reçoit son diplôme lors de la remise des diplômes dans le cadre du programme EPIC.

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION

RETOMBÉES ÉCONOMIQUES

RETOMBÉES ENVIRONNEMENTALES

RETOMBÉES SOCIALES

Faits saillants des contributions sociales

Plains feux sur les investissements communautaires

> Promotion du changement social

Les employés dans la collectivité

Plains feux sur la mobilisation des employés

Perfectionnement professionnel et apprentissage

Récompenses et reconnaissance

Diversité et inclusion

Entrevue : Diversité et inclusion

Nos expériences : La santé et le mieux-être des employés en chiffres

TABLEAUX

DÉCLARATION DE CONTRIBUTION À LA COLLECTIVITÉ DE LA BANQUE MANUVIE

DÉCLARATIONS

Promotion du changement social

(suite)

Les programmes **Jeunes Entreprises** au Canada donnent aux élèves des écoles secondaires l'occasion d'apprendre à exploiter une entreprise. En 2016, les bénévoles de Manuvie ont guidé des étudiants durant une expérience de 18 semaines au rythme soutenu qui comprenait la vente d'actions, la sélection des dirigeants, l'élection des membres du conseil d'administration, l'élaboration d'un plan d'affaires et d'un budget, la présentation d'une demande de constitution en société, la réalisation d'une étude de marché, la création, la commercialisation et la vente d'un produit ou d'un service, le développement d'un site Web, la préparation d'un rapport à l'intention des actionnaires, l'émission de dividendes et enfin, la dissolution de l'entreprise.

Le programme **Project 351** réunit les élèves de huitième année des 351 communes et municipalités de l'État du Massachusetts pendant une année de service communautaire, de développement des qualités de chef et d'enrichissement. John Hancock en est un partenaire fondateur. Après les célébrations de la journée de lancement en janvier 2016, les ambassadeurs ont travaillé comme bénévoles dans des organismes sans but lucratif de la région de Boston. Nous étions responsables de l'un des cinq sites de service, et nos employés se sont portés volontaires pour assembler 17 000 repas à l'intention des banques alimentaires locales et 200 trousseaux d'hygiène à l'intention de refuges pour sans-abris dirigés par des jeunes.

Promotion de l'esprit d'entreprise en Indonésie

Les entrepreneurs jouent un rôle de premier ordre pour stimuler la croissance économique d'un pays, mais les propriétaires d'entreprise représentent moins de 2 % de la population indonésienne. Novita Rumngangun, directrice principale et chef du marketing de Manulife Indonesia, a déclaré ce qui suit :

« Notre entreprise figure parmi les plus importantes entreprises de services financiers en Indonésie et, à ce titre, nous croyons qu'il est important de cultiver l'esprit d'entreprise des membres de la nouvelle génération, afin de les aider à s'épanouir et à contribuer à la croissance économique. »

Dans cette optique, en collaboration avec l'organisation School Development Outreach de la Putera Sampoerna Foundation, Manuvie a lancé le programme Youth Entrepreneurship Development en février 2016. Dans le cadre de ce programme, 25 enseignants en économie et 120 élèves d'écoles secondaires et d'écoles professionnelles de Banda Aceh participent, pendant 12 mois, à des ateliers sur l'entrepreneuriat et à des séances de planification des affaires. Plus tard, ils se rassembleront à l'occasion d'une journée de l'entrepreneuriat jeunesse au cours de laquelle les équipes présenteront leurs plans d'affaires à un comité composé d'employés de Manuvie et de membres du gouvernement. Trois gagnants seront sélectionnés et recevront des fonds pour concrétiser leur idée.



Des étudiants en classe dans le cadre du programme Youth Entrepreneurship Development, à Banda Aceh, en Indonésie.

Faits saillants des contributions sociales

Plains feux sur les investissements communautaires

> Promotion du changement social

Les employés dans la collectivité

Plains feux sur la mobilisation des employés

Perfectionnement professionnel et apprentissage

Récompenses et reconnaissance

Diversité et inclusion

Entrevue : Diversité et inclusion

Nos expériences : La santé et le mieux-être des employés en chiffres

Promotion du changement social

(suite)

VIE SAINE ET ACTIVE

Les investissements de Manuvie dans la promotion d'un mode de vie sain et actif visent à encourager les gens à opter pour des aliments nutritifs et à faire de l'exercice en pratiquant des activités qu'ils aiment, afin qu'ils puissent profiter pleinement de la vie. Nous appuyons un vaste éventail de programmes novateurs.

Les **marathons et courses** nous aident à rester actifs. Dans le monde entier, nous parrainons des activités, nous y prenons part et nous organisons des collectes de fonds pour leur tenue.

Nous nous sommes engagés à parrainer pendant cinq ans le **semi-marathon international d'Angkor Wat** au Cambodge. En 2016, une équipe composée de 235 employés de Manuvie travaillant en Asie et en Amérique du Nord y a pris part, avec 117 clients, conseillers et partenaires bancaires invités, et a recueilli 110 000 dollars américains au profit des programmes de soins cardiovasculaires et de nutrition de l'hôpital pour enfants d'Angkor.

En 2016, environ 450 employés, agents et clients de Manuvie ont participé au **marathon international de Manuvie à Da Nang**, au Vietnam. L'événement comprenait des marathons et semi-marathons ainsi que des courses de 5 et 10 kilomètres au profit d'une œuvre de bienfaisance, pour le grand plaisir de toute la famille.

John Hancock est le principal commanditaire du célèbre **marathon de Boston** depuis plus de 30 ans et appuie divers projets organisés avant l'événement ou le jour même. Un de ces projets, soit le John Hancock Boston Marathon Non-Profit Program (NPP), offre aux organismes sans but lucratif locaux des invitations au marathon, ce qui permet aux coureurs d'amasser des fonds au profit de leurs organisations. En 2016, plus de 1 000 coureurs représentant des organismes

sans but lucratif et parrainés par John Hancock, dont 166 employés de John Hancock et Manuvie, ont amassé 11 millions de dollars américains au profit d'un vaste éventail d'organismes de bienfaisance.

Le projet **Kid Power de l'UNICEF** encourage les enfants à sauver des vies en adoptant un mode de vie actif et en accumulant des points à l'aide d'un bracelet électronique qui fait le suivi de leurs activités. Les points accumulés permettent de débloquer les fonds octroyés par les commanditaires et les partisans de la cause, et l'UNICEF utilise ensuite ces fonds pour fournir des paquets d'aliments thérapeutiques qui permettent de sauver la vie d'enfants du monde entier souffrant de malnutrition sévère. John Hancock est le commanditaire du programme à Boston cette année.

En 2016, nous avons organisé l'événement Scholars & Stars vers la période du marathon de Boston, pour souligner l'excellence des élèves des écoles locales qui se sont illustrés dans le cadre du programme Kid Power. Environ 250 enfants ont pu assister à un discours de motivation d'un champion du marathon de Boston et ont participé à des jeux mondiaux tout en accumulant des points Kid Power. « La journée a été incroyable, a dit Matthew Bane, directeur général, Région de la Nouvelle-Angleterre, Fonds des États-Unis pour l'UNICEF. Les enfants savent tous qu'ils font quelque chose de très important lorsqu'ils prennent part au programme Kid Power. La reconnaissance de leur contribution a été une belle surprise. »

Au total, plus de 10 600 élèves des écoles publiques de Boston ont participé au programme Kid Power en 2016 et ont permis de débloquer près de 59 000 paquets d'aliments thérapeutiques prêts à l'emploi, sans compter qu'ils ont effectué suffisamment de pas pour parcourir le trajet du marathon de Boston plus de 24 000 fois.

À la suite des incendies de forêt qui ont balayé la région de Fort McMurray en Alberta en 2016, détruisant 2 400 immeubles et causant le déplacement de milliers de personnes, Manuvie et ses employés se sont mobilisés et ont donné pas moins de 295 000 \$ pour venir en aide aux victimes. Ces dons comprennent notamment une contribution touchante de la part des employés de Manuvie aux Philippines, qui se sont immédiatement remémoré l'aide qu'ils ont reçue du Canada pendant les moments difficiles qu'ils ont vécus après le passage du typhon Haiyan, en 2013.



L'application WALK de Manuvie encourage les gens à marcher pour deux bonnes causes : améliorer leur propre santé et aider les enfants au Cambodge. L'application peut être utilisée par quiconque au Japon, et non uniquement par les clients de Manuvie; il suffit de la télécharger, de créer un compte, puis de sélectionner un objectif de pas à effectuer en fonction du sexe. Une fois que les utilisateurs ont atteint leur objectif, Manuvie expédie les chaussures à des enfants défavorisés au Cambodge qui en ont particulièrement besoin. Le programme a été lancé en 2016 avec 2 000 paires de chaussures à donner.

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION

RETOMBÉES ÉCONOMIQUES

RETOMBÉES ENVIRONNEMENTALES

RETOMBÉES SOCIALES

Faits saillants des contributions sociales

Pleins feux sur les investissements communautaires

> Promotion du changement social

Les employés dans la collectivité

Pleins feux sur la mobilisation des employés

Perfectionnement professionnel et apprentissage

Récompenses et reconnaissance

Diversité et inclusion

Entrevue : Diversité et inclusion

Nos expériences : La santé et le mieux-être des employés en chiffres

TABLEAUX

DÉCLARATION DE CONTRIBUTION À LA COLLECTIVITÉ DE LA BANQUE MANUVIE

DÉCLARATIONS

Promotion du changement social

(suite)

Ça roule avec BIXI

Manuvie, qui est le nouveau commanditaire du réseau de vélos en libre-service BIXI, donne ainsi aux Montréalais la possibilité de choisir un mode de transport actif pour se déplacer en ville. De plus, les résidents et les visiteurs peuvent essayer le réseau de vélos en libre-service gratuitement le dernier dimanche de chaque mois.

BIXI Montréal est une organisation sans but lucratif qui gère un système comptant plus de 5 000 vélos et 460 stations. Le programme a remporté un succès phénoménal : plus de quatre millions de déplacements ont été effectués en 2016, dont un nombre record de 30 000 déplacements effectués par plus de 11 000 cyclistes lors d'une journée organisée par Manuvie dans le cadre des « Dimanches BIXI gratuits ».



Une station de vélos en libre-service BIXI à Montréal.

Faits saillants des contributions sociales

Pleins feux sur les investissements communautaires

> Promotion du changement social

Les employés dans la collectivité

Pleins feux sur la mobilisation des employés

Perfectionnement professionnel et apprentissage

Récompenses et reconnaissance

Diversité et inclusion

Entrevue : Diversité et inclusion

Nos expériences : La santé et le mieux-être des employés en chiffres

Promotion du changement social

(suite)

PRIX BLOOMBERG MANUVIE POUR LA PROMOTION D'UNE SANTÉ ACTIVE

Unique en son genre dans le domaine de la santé publique et de l'activité physique dans le monde, le prix Bloomberg Manuvie pour la promotion d'une santé active, qui a été créé en 2011 par le philanthrope Lawrence S. Bloomberg et Manuvie, a pour objectif de promouvoir la recherche visant à rehausser les normes de santé et d'activité physique partout dans le monde.

Le prix est décerné à un universitaire, sélectionné par l'Université McGill, dont les recherches ont grandement contribué à comprendre l'incidence de facteurs comme l'activité physique, l'alimentation et le contexte psychosocial sur la santé et le mieux-être, et dont le travail a eu une influence favorable sur les habitudes et le mode de vie.



mcgill.ca/bloomberg-manulife

INDICE CANADIEN DU MIEUX-ÊTRE

Manuvie fait figure de chef de file dans le secteur privé en répondant à l'appel que les Nations Unies ont lancé à tous les acteurs de la société en vue de réaliser le Programme de développement durable à l'horizon 2030 et ses objectifs de développement durable, notamment l'éradication de la pauvreté et de la faim dans le monde, la réduction des inégalités entre les habitants de chaque pays et entre les pays eux-mêmes, et la protection de la planète.

2011
D^r Steven Blair



Défenseur de l'intérêt public, il vise à éliminer les obstacles à un mode de vie sain et à encourager des approches réalistes pour la planification de l'exercice physique.

2012
D^r James Sallis



Il supervise une fondation qui a financé des projets de recherche à hauteur de 28 millions de dollars environ pour comprendre l'incidence de l'environnement physique sur la santé humaine.

2013
D^r Walter C. Willett



Nutritionniste, il est l'auteur du succès de librairie national *Manger, boire et vivre en bonne santé*, qui présente la pyramide de l'alimentation saine.

2014
D^r David Jenkins



Il a inventé l'indice glycémique et créé le régime Portfolio, connu dans le monde entier.

2015
D^{re} Lora Giangregorio



Spécialiste en ostéoporose, elle a élaboré des lignes directrices en matière d'exercice dans le cadre du programme *Too Fit to Fracture*.

2016
D^r Thomas N. Robinson



Il vérifie l'efficacité des interventions visant la prévention et la réduction de l'obésité infantile, l'amélioration de l'alimentation, l'augmentation de l'activité physique et la réduction du temps passé devant des écrans.

Nous avons demandé que les indicateurs de l'indice canadien du mieux-être (ICM) de l'Université de Waterloo soient mis en regard des 17 objectifs de développement durable. On considère que l'ICM joue un rôle précurseur dans la recherche de mesures alternatives des progrès de la société. Le cadre de l'ICM, qui a été développé à l'issue d'une consultation exhaustive auprès des Canadiens et évolue sans cesse, comprend 64 indicateurs qui dressent un tableau plus précis du mieux-être au-delà de l'activité économique et tiennent compte de divers aspects comme la vitalité de la collectivité, l'éducation, les loisirs et la culture.

« Manuvie nous a donné la possibilité de montrer le lien entre le cadre de l'ICM et les objectifs de développement durable et nous a permis de faire le suivi des progrès réalisés par rapport à ces objectifs », a mentionné Bryan Smale, directeur principal, Indice canadien du mieux-être. Selon les résultats de l'étude, qui peuvent être consultés dans le [site Web relatif à l'ICM](#), il y a une grande concordance entre les indicateurs de l'ICM et les objectifs de développement durable.

« Certains considèrent que les objectifs de développement durable s'appliquent principalement dans le contexte des pays en développement, a indiqué Chris Ouellette, chef, Responsabilité sociale, Manuvie. Cette étude montre de quelle façon les entreprises, les gouvernements et la société civile ou les particuliers peuvent contribuer à l'atteinte des objectifs de développement durable dans le contexte canadien. »



Faits saillants des contributions sociales

Plains feux sur les investissements communautaires

> Promotion du changement social

Les employés dans la collectivité

Plains feux sur la mobilisation des employés

Perfectionnement professionnel et apprentissage

Récompenses et reconnaissance

Diversité et inclusion

Entrevue : Diversité et inclusion

Nos expériences : La santé et le mieux-être des employés en chiffres

Promotion du changement social

(suite)

ACCUEIL DE RÉFUGIÉS SYRIENS

Lorsque le gouvernement du Canada a demandé aux acteurs de notre secteur de fournir de l'aide pour la réinstallation de 25 000 réfugiés syriens au Canada, Manuvie a répondu à l'appel en cocréant le Fonds d'accueil des réfugiés syriens avec Fondations communautaires du Canada (FCC). Nous avons injecté 500 000 \$ dans le fonds, et les autres donateurs ont suivi le mouvement peu après. Ainsi, en l'espace de six mois, on a distribué à 27 collectivités des quatre coins du Canada une somme supérieure à 5 millions de dollars pour aider les familles parrainées par le gouvernement.

« Il s'agissait d'un partenariat unique dans la mesure où l'événement était de haute visibilité et tout s'est déroulé très vite; tout le monde devait donc réagir à la situation à mesure qu'elle évoluait, a précisé Sara Lyons, vice-présidente, CFC. Manuvie a rapidement manifesté son soutien et elle a le mérite d'avoir pris un engagement financier avant même d'avoir tous les détails. Ses actions ont incité les autres entreprises à suivre le mouvement. »

Les fonds visaient principalement à répondre aux besoins les plus pressants des réfugiés pris en charge par l'État, qui sont les plus vulnérables, car ils ne bénéficient pas du même soutien que les réfugiés parrainés par des particuliers. L'argent a servi en grande partie à payer les loyers des habitations, ainsi que la participation à des programmes éducatifs et de formation, les services d'interprétation et des programmes de counselling et en santé mentale.

« Les fonds ont permis aux agences locales qui travaillaient directement avec les familles de renflouer les caisses, d'aider les familles les

plus défavorisées et de faire en sorte que les réfugiés s'intègrent plus facilement dans leur nouvelle vie au Canada », a ajouté Sara Lyons.

Des annonces ont été faites partout au pays à mesure que les agences recevaient du soutien, et Manuvie a organisé, à son bureau à Waterloo, un événement lié au Fonds d'accueil. Avant l'annonce, nos employés se sont mobilisés pour faire une collecte d'articles ménagers neufs, de nourriture et d'effets personnels. Leurs dons ont été inclus dans les trousseaux de bienvenue remis aux familles syriennes qui se sont installées à Kitchener-Waterloo.

TENDRE LA MAIN À BOSTON

John Hancock fait équipe avec plusieurs organisations dont la mission consiste à favoriser l'épanouissement des résidents des quartiers à faible revenu de Boston.

Nous continuons d'élargir notre partenariat avec le centre Dimock, un centre de renommée nationale situé à Roxbury, qui permet aux résidents d'obtenir, à un coût abordable, d'excellents services de soins de santé et services sociaux. Depuis cinq ans, le centre Dimock participe au programme Martin Luther King Summer Scholars de John Hancock, qui procure des emplois d'été intéressants à des jeunes.

« Le programme a connu un grand succès, a déclaré Mauryanne Remondini, première directrice principale, Responsabilité sociale, John Hancock. Le centre Dimock assure le recrutement, l'embauche et la gestion des participants, et embauche souvent des jeunes qui prennent déjà part aux programmes ou dont les familles ont besoin d'une aide financière supplémentaire. »

John Hancock a récemment élargi son partenariat avec le centre Dimock en parrainant l'activité de marche et de course de cinq kilomètres « Road to Wellness », qui vise à promouvoir la santé mentale et physique grâce à l'exercice, tout en cultivant la diversité culturelle et le grand esprit de communauté qui règnent dans le quartier Roxbury de Boston.

Parallèlement, John Hancock a conclu un partenariat avec l'Urban Farming Institute of Boston (UFI), une organisation d'innovation sociale qui soutient le développement de

l'agriculture urbaine. Un de ses programmes, appelé « Urban Farmer Training Program », donne aux résidents la possibilité de mettre la main à la pâte directement en apprenant à cultiver des lopins d'un quart d'acre. L'UFI considère ce programme comme un tremplin destiné aux personnes ne souhaitant pas exercer d'emplois classiques et qui, par le fait même, est propice à l'innovation et à la stimulation de l'esprit d'entreprise.



Alimenté par un investissement initial de 500 000 \$ de la part de Manuvie, le Fonds d'accueil a permis de faire des contributions stratégiques dans les 45 jours suivant sa mise sur pied et, en juin 2016, un montant total de plus de 5 millions de dollars avait été remis à 27 collectivités dans tout le pays.

Faits saillants des
contributions socialesPleins feux sur les
investissements
communautairesPromotion du changement
social> Les employés dans
la collectivitéPleins feux sur la mobilisation
des employésPerfectionnement
professionnel et
apprentissageRécompenses et
reconnaissance

Diversité et inclusion

Entrevue : Diversité et
inclusionNos expériences : La santé
et le mieux-être des employés
en chiffres

Les employés dans la collectivité

Manuvie soutient les principaux programmes de bénévolat des employés. Non seulement permettent-ils d'amplifier les retombées sociales de nos investissements communautaires, mais ils donnent aussi aux employés la possibilité de s'épanouir et de se sentir valorisés.

FAITS SAILLANTS DE 2016

- Nous avons décidé qu'il y aurait deux jours de bénévolat rémunéré par an pour les employés de nos bureaux locaux et régionaux de Hong Kong.
- Quatre-vingt-quatre employés de Manuvie ont effectué 4 294 heures de bénévolat grâce au programme MatchBoard, une initiative conjointe de Manuvie et Capacity Canada visant à former les employés intéressés et à leur donner la possibilité de siéger à des conseils d'administration d'organismes communautaires sans but lucratif.

- Le programme Signature Skills de John Hancock, qui offre des occasions de bénévolat en fonction des compétences, demeure populaire. Depuis son lancement en 2014, 125 employés ont fait plus de 7 100 heures de bénévolat axé sur les compétences.

PORTÉE DU CLUB D'AIDE AUX DEVOIRS

Le club d'aide aux devoirs de Manuvie et du Collège Frontière permet à des élèves de St. James Town, un quartier densément peuplé situé à proximité de notre siège social à Toronto, de bénéficier d'un soutien scolaire individuel.

En 2016, 50 bénévoles de Manuvie ont donné des cours particuliers à des élèves de sixième, de septième et de huitième année une fois par semaine durant l'année scolaire, dans nos bureaux. Le programme existe depuis 1999, et de nombreux élèves reviennent chaque année. Les tuteurs aident les élèves à faire leurs devoirs et leur donnent également des conseils pratiques sur les études et l'orientation professionnelle. Au fil des ans, les familles des élèves ont constaté des changements dans la façon dont leurs enfants se percevaient et se comportaient, et ont attribué leur réussite en grande partie au programme.

INITIATIVES POUR UNE BONNE CAUSE

Manuvie, John Hancock et leurs employés, conseillers et retraités ont versé au total, à leurs collectivités respectives, près de **3,5 millions de dollars au Canada et 740 000 dollars américains aux États-Unis** dans le cadre des campagnes United Way / Centraide en 2016. À Hong Kong, nous avons recueilli **378 000 dollars de Hong Kong** au profit de l'organisation Community Chest dans le cadre de l'événement Walk for Millions.

107 288

heures de bénévolat effectuées au total par les employés dans le cadre des programmes et initiatives appuyés par Manuvie

41 163

en Asie (employés et agents)

52 208

au Canada

13 917

aux États-Unis

Cette année, nous avons inclus les heures liées à notre programme Entraide au Canada, dans le cadre duquel nous accordons des subventions de 500 dollars aux organismes de bienfaisance où les employés effectuent au moins 25 heures de bénévolat.



Une élève avec son professeur particulier de Manuvie. Fondé en 1999, le club d'aide aux devoirs de Manuvie et du Collège Frontière aide des centaines d'élèves du quartier St. James Town, à Toronto à améliorer leurs compétences scolaires et relationnelles.

Faits saillants des contributions sociales

Pleins feux sur les investissements communautaires

Promotion du changement social

Les employés dans la collectivité

> Pleins feux sur la mobilisation des employés

Perfectionnement professionnel et apprentissage

Récompenses et reconnaissance

Diversité et inclusion

Entrevue : Diversité et inclusion

Nos expériences : La santé et le mieux-être des employés en chiffres

Pleins feux sur la mobilisation des employés

Manuvie est déterminée à offrir un environnement de travail présentant des possibilités intéressantes aux employés et favorisant l'ouverture, la collaboration et la diversité. Nous avons approfondi notre engagement envers nos employés en écoutant leur rétroaction et en investissant dans leur bien-être, de sorte qu'ensemble nous contribuons à la réussite de nos activités et à la création d'une expérience client de premier ordre.

Nous avons cerné trois comportements essentiels pour perpétuer notre culture, satisfaire les employés et répondre aux besoins de nos clients : *Nous travaillons main dans la main. Nous remettons les choses en question et innovons. Nous décidons de notre avenir.* L'adoption de ces comportements nous permet de réaliser notre vision, c'est-à-dire aider les gens à réaliser leurs rêves et leurs aspirations.

DÉVELOPPEMENT DE LA MOBILISATION DE L'EFFECTIF

Nos 35 000 employés dans le monde entier sont la pierre angulaire de notre entreprise et leur autonomisation est essentielle pour que nous puissions offrir une expérience client exceptionnelle et assurer la pérennité de nos activités.

En 2016, nous avons lancé le programme Expérience employé, une collaboration interfonctionnelle entre les services Technologies de l'information, Ressources humaines et Marketing visant à trouver des façons d'améliorer l'expérience des employés. Au cours de la première année, le programme était axé sur l'amélioration concrète des outils et de la technologie qui, selon les employés, posaient problème. Le programme continuera à mettre l'accent sur la productivité et la collaboration et incorporera également un volet orienté vers des projets novateurs à long terme reposant sur la rétroaction et les idées des employés afin que nous puissions offrir une expérience client hors pair.

Ce programme s'inscrit dans une stratégie plus large de la Société axée sur la mobilisation qui, à notre avis, porte fruit. En effet, le taux de mobilisation de nos employés à l'échelle mondiale a augmenté de 4 points de pourcentage entre 2015 et 2016.

Pour en savoir plus sur notre effectif à l'échelle mondiale, veuillez vous reporter à la [page 47](#).

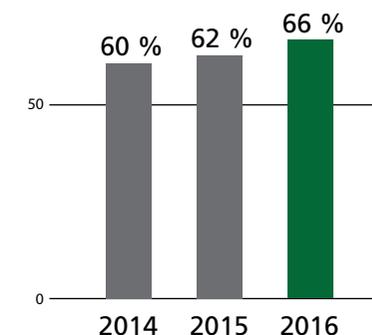


Craig Bromley, vice-président directeur principal et directeur général, Division américaine, participe à une activité du groupe-ressource d'employés (GRE) de l'Alliance mondiale des femmes à Boston. Pour en savoir plus sur les GRE de Manuvie, veuillez vous reporter à la [page 42](#).

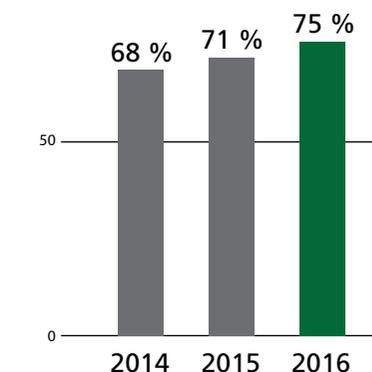
Mobilisation des employés

Nous sommes à l'écoute de nos employés et recourons à diverses méthodes, aussi bien formelles qu'informelles, à cette fin. L'écoute formelle est facilitée à l'échelle mondiale grâce à nos sondages sur la mobilisation des employés. Un sondage mondial sur la mobilisation des employés est réalisé tous les deux ans et des sondages éclair sont effectués à intervalles réguliers. Outre l'écoute formelle, nous favorisons et exploitons des méthodes informelles pour prendre le pouls de l'opinion des employés, notamment les sondages dans le site intranet, les communautés en ligne et d'autres outils de médias sociaux.

Employés se considérant comme « mobilisés »



Employés considérant leur supérieur direct comme très efficace



Faits saillants des
contributions socialesPlains feux sur les
investissements
communautairesPromotion du changement
socialLes employés dans
la collectivitéPlains feux sur la mobilisation
des employés> Perfectionnement
professionnel et
apprentissageRécompenses et
reconnaissance

Diversité et inclusion

Entrevue : Diversité et
inclusionNos expériences : La santé
et le mieux-être des employés
en chiffres

Perfectionnement professionnel et apprentissage

L'investissement dans le perfectionnement de nos employés leur permet de prendre en main leur carrière et les aide à réaliser leur plein potentiel. Nous offrons aux employés des programmes qui les aident pour la planification de leur carrière et leur avancement professionnel et qui répondent à leurs besoins en matière de formation.

FAITS SAILLANTS DE 2016

- Les deux tiers de nos gestionnaires dans le monde, soit environ 3 740 à ce jour, ont suivi notre programme Profession de gestionnaire.
- Des évaluations du rendement obligatoires de mi-année et de fin d'année ont été mises en place pour tous les employés et les gestionnaires.
- Des programmes de planification de la relève et d'évaluation des talents ont été mis en œuvre.
- Les employés ont consacré plus de 40 000 heures à des programmes de perfectionnement.

Nous avons également lancé une solide stratégie pour promouvoir notre vaste éventail de ressources d'apprentissage sur demande. Grâce à nos services d'apprentissage sur demande, les employés ont accès à des solutions d'apprentissage couvrant un vaste éventail de sujets se rapportant aux aspects techniques et au leadership, et ce, partout dans le monde et en tout temps. Nous collaborons avec d'importants fournisseurs de contenu en ligne, notamment Skillsoft, Harvard ManageMentor, getAbstract et Vodeclix, pour fournir du contenu en plusieurs langues aux employés de tous les échelons.

FORMATION DES GESTIONNAIRES

Les bons gestionnaires de personnel dirigent, motivent et encadrent les membres de leur équipe, et leur font part de leurs observations. Soucieuse de mettre à la disposition des gestionnaires les outils et le soutien appropriés, Manuvie propose des programmes de formation axés sur la constitution d'équipes hautement performantes, le développement des compétences en leadership pour favoriser l'autonomisation des employés et l'adoption de nos comportements essentiels.

Outre notre programme Profession de gestionnaire, près de 1 000 employés ont participé à notre programme Leadership opérationnel, qui porte sur le développement des capacités nécessaires pour nouer des partenariats profitables et pour réaliser des objectifs commerciaux collectifs.

Nous avons également établi un objectif de leadership pour chaque gestionnaire à l'échelle internationale. Cet objectif met l'accent sur la responsabilisation des gestionnaires en ce qui concerne l'amélioration du rendement individuel et du rendement des équipes, l'amélioration de la mobilisation et l'adoption des comportements essentiels de notre organisation comme guides de l'amélioration de l'expérience de nos clients.



Investir dans la relève

Notre engagement envers les jeunes se traduit dans nos programmes pour les étudiants, qui leur offrent une expérience de travail, un soutien financier et des ressources scolaires ayant trait aux titres professionnels, au mentorat, au réseautage et aux activités sociales. Voici quelques-uns des programmes proposés :

- programme de perfectionnement des gestionnaires, conçu pour favoriser l'épanouissement des diplômés possédant une maîtrise en administration des affaires et affichant un rendement supérieur;
- programmes de recrutement, dont certains comportent un volet de rotation des postes dans des fonctions variées comme la finance, la comptabilité, l'actuariat et les placements, à l'intention des nouveaux diplômés;
- divers stages rémunérés et programmes d'enseignement coopératif permettant aux étudiants d'acquérir une expérience professionnelle concrète.

Faits saillants des contributions sociales

Plains feux sur les investissements communautaires

Promotion du changement social

Les employés dans la collectivité

Plains feux sur la mobilisation des employés

Perfectionnement professionnel et apprentissage

> Récompenses et reconnaissance

Diversité et inclusion

Entrevue : Diversité et inclusion

Nos expériences : La santé et le mieux-être des employés en chiffres

Récompenses et reconnaissance

Fidèles à notre engagement envers nos employés, nous leur offrons un programme de rémunération concurrentiel, de même que divers programmes de reconnaissance.

RÉMUNÉRATION CONCURRENTIELLE

Le programme de rémunération de Manuvie comprend la rémunération de base, les avantages sociaux, ainsi que les options liées au mieux-être et à l'épargne-retraite. Notre approche reflète une culture de rémunération au rendement, est concurrentielle et s'harmonise avec les pratiques en vigueur dans les marchés locaux où nous exerçons nos activités.

Nos employés au Canada et aux États-Unis peuvent participer à un large éventail de régimes et de programmes d'avantages sociaux qui peuvent être personnalisés selon leurs besoins particuliers et procurent notamment une couverture pour les soins médicaux, les soins dentaires et les soins de la vue, une assurance d'invalidité de courte et de longue durée et une assurance vie et accident. Des programmes de mieux-être, d'aide aux employés et à leur famille, d'épargne-retraite et d'achat d'actions sont également offerts.

À l'extérieur de l'Amérique du Nord, les pratiques varient. En conséquence, les programmes d'avantages sociaux dans ces pays varient aussi, mais ils sont harmonisés dans la mesure du possible à l'échelle mondiale et avec les marchés locaux. Ils comprennent généralement une assurance vie et accident, une couverture pour les soins médicaux, les soins dentaires, une assurance invalidité, des programmes de mieux-être, des programmes d'aide aux employés et à leur famille, ainsi que des programmes d'épargne, notamment d'épargne-retraite.

ÉLITES DE LA COMPAGNIE

Programme de reconnaissance par excellence de Manuvie, le programme Élités de la Compagnie honore les employés les plus productifs à l'échelle mondiale pour leur dévouement et leur contribution à la Société.

Mis en nomination par leurs pairs et leurs gestionnaires, ces employés et ces équipes se démarquent par leur excellence en ce qui a trait au leadership, à l'adoption de nos comportements essentiels et à la mise en œuvre de notre mission axée sur le client pour aider les gens à réaliser leurs rêves et leurs aspirations.

Fidèle à son engagement à l'égard du bénévolat, Manuvie honore aussi une personne d'exception qui s'implique considérablement dans sa collectivité en consacrant d'innombrables heures à de nobles causes.



Les employés de Manuvie lors de la cérémonie organisée pour les Élités de la Compagnie de 2016.

Faits saillants des contributions sociales

Plains feux sur les investissements communautaires

Promotion du changement social

Les employés dans la collectivité

Plains feux sur la mobilisation des employés

Perfectionnement professionnel et apprentissage

Récompenses et reconnaissance

> Diversité et inclusion

Entrevue : Diversité et inclusion

Nos expériences : La santé et le mieux-être des employés en chiffres

Diversité et inclusion

À Manuvie, nous croyons que la diversité et l'inclusion contribuent à la prospérité de notre entreprise. Nous sommes déterminés à créer une culture d'inclusion encourageant les employés à être eux-mêmes au travail de façon qu'ils puissent exceller sur les plans personnel et professionnel, et ainsi mieux répondre aux besoins de nos clients, de nos partenaires commerciaux et de nos collectivités.

FAITS SAILLANTS DE 2016

- Nous avons mis sur pied le Conseil sur la diversité et l'inclusion, qui est présidé par le chef de la direction de Manuvie et dont le mandat consiste à fournir des conseils et à diriger la mise en œuvre de notre stratégie liée à la diversité et à l'inclusion.
- Nous avons nommé notre première chef, Talents et diversité, qui a la responsabilité d'intégrer pleinement notre approche en matière de diversité et d'inclusion à l'ensemble de nos pratiques relatives aux talents.
- Une formation sur les préjugés inconscients a été donnée à la plupart des membres de notre équipe de la haute direction et de notre équipe de recrutement à l'échelle internationale, et sera offerte à l'échelle de la Société à compter de 2017.
- Des groupes-ressources d'employés (GRE) ont été créés pour les employés qui ont servi dans l'armée aux États-Unis (communauté MILE), ainsi que pour les parents qui travaillent et les employés, aux Philippines, qui prennent en charge des parents âgés ou des enfants ayant des besoins spéciaux ou des problèmes de santé chroniques (Family Connections). Nos GRE comptent actuellement plus de 8 000 membres à l'échelle internationale.
- Pamela Kimmet a été nommée au conseil d'administration de Manuvie, ce qui a augmenté la proportion d'administratrices indépendantes, laquelle est passée à 36 %.
- Un quart des membres du conseil de direction de Manuvie sont des femmes.
- John Hancock a obtenu une note de 100 % au Corporate Equality Index de la fondation Human Rights Campaign pour une troisième année consécutive. Il s'agit d'une analyse comparative nationale des politiques et pratiques des entreprises relativement à l'égalité au travail pour les employés LGBT (lesbiennes, gais, bisexuels, transgenres).

Répartition par sexe et par échelon

Au 31 décembre 2016

Échelon	Femmes	Hommes
Vice-président ou échelon plus élevé	23 %	77 %
Directeur, directeur principal et vice-président adjoint	43 %	57 %

Manuvie est membre de l'organisation 30% Club, un groupe international militant pour la parité aux postes de direction des entreprises.



Donald Gulioen, chef de la direction de Manuvie, et les membres du groupe-ressource d'employés PROUD lèvent le drapeau arc-en-ciel au siège social mondial de Manuvie à l'occasion des festivités de Fierté Toronto.

NATIONAL TELECOMMUTING INSTITUTE

Le centre d'appels pour les rentes et les produits à revenu fixe de John Hancock attire un autre groupe de personnes talentueuses grâce à un partenariat avec le National Telecommuting Institute (NTI), organisme sans but lucratif qui vise à affecter des Américains atteints d'un handicap physique à des emplois à domicile. Travaillant au sein d'une équipe de représentants du Service à la clientèle, les agents fournissent des services d'assistance à la clientèle et contribuent à réduire le délai d'attente durant les heures de pointe. Ils suivent la même formation que les autres agents du centre d'appels, mais en ligne. « Le NTI complète parfaitement notre approche stratifiée de dotation en personnel, a déclaré Meaghan O'Brien, directrice, Centre d'information des Services partagés. Le fait que l'équipe du NTI soit virtuelle lui permet de nous fournir une aide essentielle pour le traitement des appels durant les pauses, notamment la pause du repas du midi, et a permis une meilleure planification de la continuité des opérations. »

À l'échelle mondiale en 2016, 41 % des personnes embauchées à un poste de haute direction étaient des femmes recrutées pour un poste de vice-président adjoint ou d'un échelon supérieur.

EGALE CENTRE

Manuvie est fière de soutenir le futur établissement Egale Centre, le premier centre d'accueil d'urgence et de transition réservé aux jeunes sans-abri LGBTABI (lesbiennes, gais, bisexuels, transsexuels, allosexuels, bispirituels, intersexuels). Notre don servira à financer la salle d'entreprise sociale du centre, qui permettra aux jeunes de se préparer en vue de leur carrière professionnelle ou de leurs études, et ce, grâce à des ateliers de développement des compétences, à des petits projets d'entreprise dans la collectivité et à des services de counselling individuel.

Faits saillants des contributions sociales

Pleins feux sur les investissements communautaires

Promotion du changement social

Les employés dans la collectivité

Pleins feux sur la mobilisation des employés

Perfectionnement professionnel et apprentissage

Récompenses et reconnaissance

Diversité et inclusion

> Entrevue : Diversité et inclusion

Nos expériences : La santé et le mieux-être des employés en chiffres

Entrevue : Diversité et inclusion

Entretien avec Sandeep Tatla, vice-présidente adjointe et chef mondiale, Diversité et inclusion



La création d'une culture axée sur la diversité et l'inclusion nous permet de créer un environnement où tous nos employés talentueux peuvent s'épanouir.



Entrée au service de Manuvie en 2016, Sandeep Tatla fait office de catalyseur du changement au sein de notre organisation en travaillant avec les gestionnaires et les employés pour bâtir une culture plus diversifiée et inclusive qui contribue à la mise en œuvre de notre stratégie globale. Elle nous fait part de ses premières impressions sur l'engagement de Manuvie envers la diversité et sur l'importance de la diversité pour notre entreprise et la société dans son ensemble.

En quoi la diversité et l'inclusion sont-elles importantes pour Manuvie?

La promotion d'une culture diversifiée et inclusive favorise la création d'un environnement où tous nos employés peuvent s'épanouir et où les idées et points de vue différents, nouveaux et originaux sont non seulement bienvenus, mais aussi encouragés et sollicités. Ce type de culture est propice à l'innovation et permet d'attirer et de conserver les meilleurs talents, ce qui, par ricochet, nous aide à offrir de meilleures solutions aux clients.

En tant que nouvelle recrue au sein de l'entreprise, que pensez-vous de la culture de Manuvie?

Je suis particulièrement impressionnée par les comportements essentiels de Manuvie, qui sont les piliers de notre culture : nous travaillons main dans la main, nous remettons les choses en question et innovons, et nous décidons de notre avenir. Ces comportements essentiels jettent de solides fondements pour une culture innovante et inclusive, et je vois chaque jour à quel point ils sont valorisés. Il est difficile de ne pas être inclusif lorsqu'on adopte nos comportements essentiels.

Je suis également impressionnée par le niveau d'engagement des gestionnaires de Manuvie et par la passion et l'enthousiasme dont nos employés font preuve en ce qui concerne la diversité et l'inclusion.

Ils veulent aller de l'avant et nous aider dans nos efforts. Plus de 8 000 employés font partie d'un groupe-ressource d'employés et s'investissent activement lors des événements et sur les réseaux sociaux. Il est impossible de ne pas se laisser inspirer par eux.

Selon vous, quelle est la valeur sociale au sens large de l'engagement de la Société envers la diversité et l'inclusion?

Notre engagement envers la diversité et l'inclusion témoigne de notre respect pour les différences individuelles et pour les collectivités diversifiées que nous servons. L'embauche de personnes de ces collectivités permet d'élargir leurs débouchés et nous aide à mieux comprendre nos clients et à fournir des produits et des services adaptés à leurs besoins. De cette façon, nous contribuons à l'épanouissement et à la prospérité de ces collectivités.

Dans le cadre de notre engagement, nous collaborons également avec des organisations communautaires qui encouragent et appuient la diversité et l'inclusion dans la société, en leur donnant une aide financière et en collaborant avec elles à des initiatives ciblées.

Qu'est-ce qui vous motive le plus dans votre travail?

Nous passons la majeure partie de notre temps au travail. Il est important que nous nous sentions valorisés et respectés et que nous puissions nous exprimer d'une façon authentique au bureau. J'ai déjà travaillé dans des milieux où il fallait dissimuler des parties de sa personnalité ou faire semblant d'avoir une autre personnalité, ce qui sape l'énergie et la concentration, qui pourraient autrement être canalisées vers des activités plus productives. Ce qui me motive et m'inspire, c'est de savoir que je contribue à aider les employés à être authentiques au travail et à donner le meilleur d'eux-mêmes.

Faits saillants des contributions sociales

Plains feux sur les investissements communautaires

Promotion du changement social

Les employés dans la collectivité

Plains feux sur la mobilisation des employés

Perfectionnement professionnel et apprentissage

Récompenses et reconnaissance

Diversité et inclusion

Entrevue : Diversité et inclusion

> Nos expériences : La santé et le mieux-être des employés en chiffres

Nos expériences : La santé et le mieux-être des employés en chiffres

L'engagement de Manuvie envers la santé et le mieux-être vise aussi nos employés. Nous offrons une vaste gamme de programmes destinés à optimiser leur bien-être.

Pour souligner les efforts de Manuvie, Excellence Canada lui a décerné des prix Argent dans les catégories Santé mentale au travail^{MD} et Milieu de travail sain^{MD} en 2016. En outre, le Bureau de normalisation du Québec (BNQ) a remis à Manuvie la certification Entreprise en santé. John Hancock a atteint le niveau Platine auprès de l'American Heart Association en sa qualité de société « pro-santé » et a reçu le titre Bicycle Friendly Business attribué par la League of American Bicyclists.

La participation de nos employés à nos programmes est remarquable. Voici un aperçu de l'année 2016 en chiffres :

- Les activités Vitality, qui peuvent comprendre des séminaires informatifs, l'achat d'aliments santé et la participation à des activités propres à l'employeur, ont été effectuées par 3 518 employés de John Hancock.
- Au sein de nos bureaux aux États-Unis, 3 415 employés de John Hancock se sont soumis à une analyse santé Vitality, tandis qu'au Canada, 1 838 employés ont rempli un questionnaire santé. Le questionnaire santé, aussi appelé « analyse santé Vitalité^{MC} », est un outil en ligne qui rassemble des renseignements sur chacun des 13 facteurs de risque modifiables pour la santé, les affections ciblées par le programme Vitality, la préparation au changement, l'état de santé perçu et la productivité.
- Des bilans Vitality ont été effectués par 2 474 employés de John Hancock. Ces bilans portent sur un dépistage biométrique annuel mesurant la pression artérielle, le taux de cholestérol, la glycémie et l'indice de masse corporelle.

- Le programme Stay Fit Benefit de John Hancock a procuré à 1 584 employés jusqu'à 400 dollars américains chacun pour couvrir leurs frais d'abonnement à un centre de conditionnement physique et leurs frais d'inscription à des cours de remise en forme ou encore à des programmes d'aide à la perte de poids ou de désaccoutumance du tabac. Parallèlement, au Canada, 1 562 employés ont dépensé en moyenne une somme de 339 dollars remise par l'entreprise pour le paiement des frais associés à divers programmes de santé et mieux-être, par exemple l'abonnement à un centre de remise en forme, l'achat de chaussures de course, les services d'un entraîneur personnel et des cours liés à la santé.
- Plus de 300 employés au Canada et aux États-Unis ont pris part au programme annuel Work Your Way to 5K / Viser les 5 km, qui comprend un entraînement de 10 semaines pour participer à une course de cinq kilomètres.
- Plus de 70 activités liées à la santé mentale ont été organisées sur place partout au Canada durant la Semaine de la santé mentale.
- Près de 2 000 employés au Canada et plus de 900 employés aux États-Unis ont bénéficié du service de vaccination contre la grippe.
- Au cours d'une période de 10 semaines, 403 employés ont participé au défi Gagnez@perdre.
- Le défi Trektober d'une durée d'un mois a incité 465 employés à effectuer un total combiné de 90 millions de pas.

- Un soutien en matière d'ergonomie a été fourni à plus de 700 employés dans le cadre d'évaluations individuelles et des séances en groupe.
- Plus de 500 employés au Canada ont participé à des séances hebdomadaires guidées et axées sur la pleine conscience dans le cadre d'un programme de méditation.



Le 1^{er} juin 2016, Manuvie a organisé la première édition annuelle de sa marche mondiale, qui invite les gens à faire une marche chaque jour et à trouver des moyens simples d'intégrer de saines habitudes à leur vie quotidienne. Près de 1 500 employés du monde entier se sont réunis pour faire une marche rapide à l'heure du midi à proximité de leurs bureaux respectifs et ont effectué en moyenne 9 635 pas chacun.

TRAVAILLERFUTÉ : DES MODALITÉS DE TRAVAIL FLEXIBLES POUR LES EMPLOYÉS

Nous sommes en faveur d'un juste équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle, et nous offrons, dans le cadre de notre programme TravaillerFuté, des modalités de travail flexibles permettant aux employés de choisir comment, où et quand travailler de façon à ce que leur rendement soit optimal. À la fin de 2016, plus de 4 800 employés de Manuvie en Amérique du Nord travaillaient à distance un jour ou plus par semaine, et un peu plus de 4 000 d'entre eux travaillaient à distance de deux à cinq jours par semaine.

SANTÉ ET MIEUX-ÊTRE AU TRAVAIL

Manuvie se fait un point d'honneur d'offrir un milieu sain et sécuritaire à tous ses employés. Nous avons un Programme de santé et de sécurité complet qui prévoit la sensibilisation, la formation et le suivi des employés, ainsi que des procédures d'application des règles. Ce programme vise à :

- protéger les employés contre les blessures et les maladies professionnelles;
- promouvoir les initiatives liées au mieux-être; et
- prévenir la violence et le harcèlement en milieu de travail.

Tous les contractuels de Manuvie, les sous-traitants et leurs travailleurs sont tenus de respecter les exigences de notre Programme de santé et de sécurité.

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION

RETOMBÉES ÉCONOMIQUES

RETOMBÉES
ENVIRONNEMENTALES

RETOMBÉES SOCIALES

TABLEAUX

DÉCLARATION DE CONTRIBUTION
À LA COLLECTIVITÉ DE
LA BANQUE MANUVIE

DÉCLARATIONS



Financement par emprunt pour les entreprises

Manuvie est un investisseur de longue date dans les pays où elle exerce ses activités, lesquelles contribuent à la croissance et au développement des économies locales. Au moyen de prêts et de placements par exemple, nous injectons du capital dans d'importants projets d'infrastructure et nous consentons du crédit aux entreprises. En 2016, Manuvie a investi près de 9,3 milliards de dollars pour aider les entreprises à prendre de l'expansion.

FINANCEMENT PAR EMPRUNT AUTORISÉ EN 2016

(en milliers de dollars canadiens)

	De 0 \$ à 24 999 \$	De 25 000 \$ à 99 999 \$	De 100 000 \$ à 249 999 \$	De 250 000 \$ à 499 999 \$	De 500 000 \$ à 999 999 \$	De 1 000 000 \$ à 4 999 999 \$	5 000 000 \$ et plus	Total
Colombie-Britannique	126 \$	659 \$	701 \$	1 581 \$	– \$	24 568 \$	549 862 \$	577 497 \$
Alberta	52	181	740	–	–	9 952	554 721	565 646
Saskatchewan et Manitoba*	11	50	362	–	561	6 690	6 300	13 974
Ontario	175	1 599	3 681	4 399	4 565	67 692	1 494 849	1 576 960
Québec	156	1 134	1 409	–	600	2 233	439 001	444 533
Nouveau-Brunswick	–	–	150	823	–	–	38 325	39 298
Nouvelle-Écosse et Î.-P.-É.*	32	99	100	–	–	8 592	99 987	108 810
Total – Canada	552 \$	3 722 \$	7 143 \$	6 803 \$	5 726 \$	119 727 \$	3 183 045 \$	3 326 718 \$
Total – États-Unis	–	–	–	–	–	11 547	5 958 773	5 970 320
Total – Asie	–	–	–	–	–	–	–	–
Total	552 \$	3 722 \$	7 143 \$	6 803 \$	5 726 \$	131 274 \$	9 141 818 \$	9 297 038 \$

* Les données pour les provinces de la Saskatchewan et du Manitoba, et de la Nouvelle-Écosse et de l'Île-du-Prince-Édouard ont été regroupées afin que soit protégée la confidentialité des emprunteurs qui pourraient être identifiés sans cette précaution.

Remarque : Terre-Neuve-et-Labrador, le Yukon, les Territoires du Nord-Ouest et le Nunavut ne figurent pas dans les tableaux ci-dessus, car aucun financement par emprunt n'y a été autorisé en 2016.

NOMBRE DE CLIENTS BÉNÉFICIAIRES D'UN FINANCEMENT PAR EMPRUNT AYANT ÉTÉ AUTORISÉ EN 2016

	De 0 \$ à 24 999 \$	De 25 000 \$ à 99 999 \$	De 100 000 \$ à 249 999 \$	De 250 000 \$ à 499 999 \$	De 500 000 \$ à 999 999 \$	De 1 000 000 \$ à 4 999 999 \$	5 000 000 \$ et plus	Total
Colombie-Britannique	8	12	6	5	–	2	22	55
Alberta	3	2	4	–	–	4	18	31
Saskatchewan et Manitoba*	1	1	2	–	1	2	2	9
Ontario	10	29	28	13	6	15	47	148
Québec	14	23	13	–	1	1	12	64
Nouveau-Brunswick	–	–	1	2	–	–	4	7
Nouvelle-Écosse et Î.-P.-É.*	2	2	1	–	–	3	7	15
Total – Canada	38	69	55	20	8	27	112	329
Total – États-Unis	–	–	–	–	–	2	121	123
Total Asie	–	–	–	–	–	–	–	–
Total	38	69	55	20	8	29	233	452

* Les données pour les provinces de la Saskatchewan et du Manitoba, et de la Nouvelle-Écosse et de l'Île-du-Prince-Édouard ont été regroupées afin que soit protégée la confidentialité des emprunteurs qui pourraient être identifiés sans cette précaution.

Remarque : Terre-Neuve-et-Labrador, le Yukon, les Territoires du Nord-Ouest et le Nunavut ne figurent pas dans les tableaux ci-dessus, car aucun financement par emprunt n'y a été autorisé en 2016.

Employés

Notre effectif mondial compte environ 35 000 personnes, dont près de 13 000 au Canada seulement. Les tableaux ci-après donnent un aperçu de notre effectif mondial.

DONNÉES SUR LES EFFECTIFS, PAR CATÉGORIE D'EMPLOI ET PAR PAYS

Pays	Catégorie d'emploi			Total
	Permanent	Temporaire	Contractuel	
Australie	6	–	–	6
Barbade	16	–	–	16
Belgique	25	–	–	25
Bermudes	7	–	–	7
Brésil	3	–	–	3
Cambodge	253	–	1	254
Canada	12 019	21	891	12 931
Chine	1 914	100	7	2 021
États-Unis	5 662	–	290	5 952
Hong Kong	2 055	113	21	2 189
Inde	1	–	–	1
Indonésie	1 490	55	–	1 545
Japon	1 414	121	44	1 579
Macao	18	–	–	18
Malaisie	790	3	–	793
Nouvelle-Zélande	86	–	–	86
Philippines	5 458	2	45	5 505
Royaume-Uni	46	–	1	47
Singapour	607	1	92	700
Taïwan	79	1	11	91
Thaïlande	155	1	–	156
Vietnam	658	21	–	679
Total	32 762	439	1 403	34 604

Remarque : Sont compris les employés permanents et temporaires actifs, les contractuels et les employés en congé payé.

DONNÉES SUR L'EFFECTIF AU CANADA, PAR CATÉGORIE D'EMPLOI ET PAR PROVINCE

Province	Catégorie d'emploi		Total
	Temps plein	Temps partiel	
Colombie-Britannique	263	6	269
Alberta	415	14	429
Saskatchewan	62	2	64
Manitoba	77	3	80
Ontario	8 691	216	8 907
Québec	2 184	73	2 257
Nouveau-Brunswick	15	–	15
Nouvelle-Écosse	882	19	901
Île-du-Prince-Édouard	1	–	1
Terre-Neuve-et-Labrador	8	–	8
Total	12 598	333	12 931

Remarque : Sont compris les employés permanents et temporaires actifs, les contractuels et les employés en congé payé. En raison du grand nombre d'employés qui travaillent à domicile, ces données sont fondées sur la province de résidence de l'employé et non sur l'emplacement des bureaux.

Impôts et approvisionnement

IMPÔTS

En 2016, les impôts sur le résultat et le capital de Manuvie se sont élevés à 998 millions de dollars, auxquels s'ajoutent d'autres impôts de 878 millions de dollars, payés ou à payer à tous les ordres de gouvernement à l'échelle internationale.

Impôts payés ou à payer

Exercice clos le 31 décembre 2016

(en milliers de dollars canadiens)	Impôt sur le résultat	Impôt sur le capital	Total de l'impôt sur le résultat et le capital
Gouvernement fédéral	213 617 \$	– \$	213 617 \$
Gouvernements provinciaux et territoriaux			
Colombie-Britannique	36	–	36
Alberta	4 688	–	4 688
Saskatchewan	28	49	77
Manitoba	10	–	10
Ontario	41 916	–	41 916
Québec	7 155	6	7 161
Nouveau-Brunswick	3	–	3
Nouvelle-Écosse	685	2 583	3 268
Île-du-Prince-Édouard	1	–	1
Terre-Neuve-et-Labrador	5	–	5
Yukon	–	–	–
Nunavut	–	–	–
Territoires du Nord-Ouest	–	–	–
Total – Gouvernements provinciaux et territoriaux	54 527 \$	2 638 \$	57 165 \$
Total – Canada			270 782 \$
Total – États-Unis			581 376
Total – Asie			145 465
Total de l'impôt sur le résultat et le capital			997 623 \$
Autres impôts			878 494
Total des impôts			1 876 117 \$

APPROVISIONNEMENT

En 2016, Manuvie a acheté des biens et des services d'une valeur de 2,1 milliards de dollars dans le cadre de ses activités mondiales.

Notre Code de déontologie des fournisseurs, qui s'applique à tous les fournisseurs externes, définit les normes de rendement et attentes minimales en ce qui a trait aux pratiques commerciales éthiques et à la bonne gouvernance.

Nous nous sommes également engagés à soutenir les entreprises détenues par des membres de la communauté LGBT et des femmes en fonction de la diversité des collectivités où nous exerçons nos activités. En 2016, nous avons établi, dans notre base de données d'approvisionnement, une classification des entreprises appartenant à des membres de la communauté lesbienne, gaie, bisexuelle et transgenre (LGBT) et à des femmes. Manuvie est également devenue membre de la Financial Services Roundtable for Supplier Diversity (FSRSD), organisme sans but lucratif composé de sociétés régionales, nationales et internationales de services financiers qui ont mis en œuvre des initiatives officielles liées à la diversité des fournisseurs.

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION

RETOMBÉES ÉCONOMIQUES

RETOMBÉES
ENVIRONNEMENTALES

RETOMBÉES SOCIALES

TABLEAUX

**DÉCLARATION DE CONTRIBUTION
À LA COLLECTIVITÉ DE
LA BANQUE MANUVIE**

DÉCLARATIONS



Déclaration de contribution à la collectivité de la Banque Manuvie

L'électricité que consomment les GAB de la Banque Manuvie est entièrement produite de façon écologique, grâce à notre partenariat avec Bullfrog Power^{MD}.

Déclaration de contribution à la collectivité de la Banque Manuvie

Depuis sa fondation en 1993, la Banque Manuvie mène ses activités en ayant la certitude que les services bancaires jouent un rôle crucial dans la santé financière des Canadiens. C'est pourquoi elle offre des solutions souples et concurrentielles qui répondent aux besoins à court terme des clients et appuient l'atteinte de leurs buts à long terme. Et comme la situation financière de chacun est unique, nous collaborons étroitement avec des experts indépendants qui comprennent les objectifs financiers de nos clients dans leur ensemble et peuvent les aider à trouver les solutions bancaires qui leur conviennent le mieux.

SOLUTIONS BANCAIRES SOUPLES ET EFFICACES

La Banque Manuvie invite les Canadiens à opter pour des services bancaires qui sont plus simples, mais qui leur en offrent plus pour leur argent. Ainsi, ils peuvent atteindre leurs objectifs et profiter davantage de la vie. Elle offre des taux concurrentiels sur tous ses produits et aide les Canadiens en leur proposant des produits bancaires efficaces, notamment deux solutions souples et novatrices :

- **Manuvie Un** permet aux clients de regrouper presque toutes leurs opérations bancaires dans un même compte simple et efficace. Les clients peuvent ainsi réaliser des économies substantielles par rapport aux solutions bancaires classiques et prendre en main leurs finances. Quant à la solution Manuvie Un pour entreprises, elle offre aux propriétaires de petite entreprise du Canada des options de financement souples pour leurs immeubles commerciaux.
- **Sélect Banque Manuvie** combine un prêt hypothécaire classique et un compte chèques à taux d'intérêt élevé, de façon à simplifier l'expérience bancaire des Canadiens.

Ces produits permettent aux clients d'atténuer le risque de hausse des taux d'intérêt et de personnaliser la structure de leur dette en la divisant en plusieurs prêts à taux fixe ou à taux variable.

Le compte Avantage, soit le compte chèques à taux d'intérêt élevé de la Banque Manuvie, tout comme le volet compte chèques du produit Sélect Banque Manuvie, applique des taux d'intérêt élevés à chaque dollar et permet aux clients de faire des opérations courantes sans frais, pourvu que le solde du compte soit de 5 000 \$ ou plus.

Afin que nos produits soient abordables pour les retraités, nous proposons des frais mensuels réduits pour les aînés, en ce qui concerne autant le compte Manuvie Un que le compte Sélect Banque Manuvie.

SERVICES PERSONNALISÉS DE CONSEILLERS LOCAUX

La Banque Manuvie tire profit d'un réseau de recommandation de près de 21 000 conseillers financiers et courtiers en prêt hypothécaire indépendants qui recommandent ou distribuent ses produits bancaires dans tout le Canada. Ce mode de distribution permet à nos clients d'obtenir des conseils objectifs et personnalisés dans leur collectivité, au moment qui leur convient. En conjonction avec ces conseils, nos solutions bancaires novatrices et souples aident nos clients à établir en toute confiance un plan financier efficace et à atteindre leurs objectifs financiers.

La Banque Manuvie dispose également d'une équipe nationale formée de plus de 170 spécialistes des prêts aux particuliers et conseillers en expansion des affaires qui peuvent aller rencontrer des clients et leurs conseillers et courtiers en prêt hypothécaire afin de les aider.

La Banque Manuvie a deux succursales, l'une à Toronto et l'autre à Vancouver, où les clients peuvent obtenir des services bancaires privés, offerts sur rendez-vous seulement :

- 250 Bloor Street East, rez-de-chaussée, Toronto (Ontario)
- 550 Burrard Street, bureau 728, Vancouver (Colombie-Britannique)

ACCÈS MOBILE, EN LIGNE ET PAR TÉLÉPHONE

Grâce à ses services bancaires mobiles, en ligne et par téléphone, la Banque Manuvie fait en sorte que ses clients puissent effectuer leurs opérations courantes plus facilement, par exemple, consulter les soldes, payer les factures, virer des fonds et trouver les guichets automatiques bancaires à proximité. Il faut signaler que le système de réponse vocale interactive (RVI) de la Banque Manuvie reconnaît le langage naturel ainsi que la biométrie de la voix, et ce, dans les deux langues officielles. L'expérience des clients est ainsi simplifiée, car, en n'utilisant que la voix, ils peuvent valider leur identité et naviguer dans le système RVI. De plus, les clients peuvent entrer en contact avec un spécialiste des prêts aux particuliers ou un conseiller financier local à partir du site Web de la Banque Manuvie.

En 2016, nous avons ajouté deux fonctions pour simplifier l'expérience bancaire de nos clients : l'application mobile de la Banque Manuvie comprend maintenant la fonction

Touch ID pour les appareils iPhone, et les clients peuvent désormais régler leurs achats au moyen de la fonction Flash Interac^{MD} en utilisant leur carte de débit de la Banque Manuvie.

La Banque Manuvie tire profit des systèmes de demande en ligne à l'intention des courtiers en prêt hypothécaire, des conseillers financiers indépendants et des spécialistes des prêts aux particuliers. Ainsi, nos clients peuvent obtenir rapidement et efficacement plusieurs des produits de prêt et de dépôt de la Banque Manuvie.

Nous poursuivons l'expansion de nos deux centres de service à la clientèle établis à Waterloo, en Ontario, et à Halifax, en Nouvelle-Écosse. Si l'un des deux centres devait interrompre ses activités, l'autre pourrait ainsi prendre la relève, sans que rien n'y paraisse. Au Canada, les clients peuvent joindre un représentant du Service à la clientèle de la Banque entre 8 h et 20 h, heure locale, du lundi au vendredi, et le samedi entre 8 h et 17 h, heure de l'Est.

La Banque Manuvie a reçu un prix dans le cadre du Programme de reconnaissance des réalisations dans le domaine de l'équité en matière d'emploi du gouvernement du Canada pour la représentation accrue des personnes handicapées, des membres des minorités visibles, des femmes et des Autochtones au sein de son effectif.

Déclaration de contribution à la collectivité de la Banque Manuvie

(suite)

ACCÈS AUX GUICHETS AUTOMATIQUES BANCAIRES (GAB)

La Banque Manuvie compte 834 GAB accessibles à tous aux quatre coins du Canada. En outre, la Banque Manuvie est membre du réseau THE EXCHANGE^{MD1}, le deuxième réseau de guichets automatiques bancaires en importance au pays. Les clients de la Banque Manuvie peuvent ainsi utiliser les GAB de ce réseau sans payer de frais de commodité.

DONS DE LA SOCIÉTÉ ET RESPONSABILITÉ SOCIALE

La Banque Manuvie partage l'engagement de Manuvie envers le bénévolat, le développement de la collectivité et les dons de société, qui est exposé dans la Déclaration de contribution à la collectivité 2016 de Manuvie, et ses données sont intégralement comprises dans les renseignements fournis pour ces initiatives.

À la suite de l'expansion considérable du réseau de GAB de la Banque Manuvie en 2015, nous sommes ravis d'annoncer que l'électricité que consomment les GAB de la Banque Manuvie est désormais entièrement produite de façon écologique, grâce à notre partenariat avec Bullfrog Power^{MD}.



¹ La marque THE EXCHANGE^{MD} ainsi que les droits associés sont la propriété de la société Fiserv EFT. La société Fiserv EFT a octroyé à FICANEX^{MD} le droit exclusif d'utiliser, de commercialiser et de donner des licences pour la marque THE EXCHANGE^{MD} et les droits de propriété intellectuelle qui y sont rattachés dans le cadre du fonctionnement du réseau THE EXCHANGE^{MD} au Canada. La Banque Manuvie est un utilisateur autorisé de la marque.

Les employés de la Banque Manuvie contribuent assidûment aux activités philanthropiques de Manuvie. En 2016, ils ont joué un rôle déterminant dans la réussite de diverses initiatives, notamment sur le chantier d'Habitat pour l'humanité dans la région de Kitchener-Waterloo, en Ontario, par leur soutien au sport amateur en Nouvelle-Écosse lors du Festival de bateaux-dragons à Halifax et par leur participation à la Classique Manuvie de la LPGA à Waterloo au profit de la St. Mary's General Hospital Foundation.

NOTRE STRUCTURE ORGANISATIONNELLE

La Banque Manuvie du Canada (BMC ou Banque Manuvie) est une banque à charte fédérale de l'annexe I et une filiale en propriété exclusive de La Compagnie d'Assurance-Vie Manufacturers, filiale en propriété exclusive de la Société Financière Manuvie. La Société de fiducie Manuvie (Fiducie Manuvie), filiale de la Banque Manuvie, est une société de fiducie à charte fédérale autorisée à exercer ses activités fiduciaires au Canada.

SOCIÉTÉ DE FIDUCIE MANUVIE

La Fiducie Manuvie tire parti de l'image de marque, des technologies, de la plateforme et des processus d'exploitation et de service à la clientèle de la Banque Manuvie, en plus de ses gammes de produits, de son réseau de distribution et de son expérience en gestion.

La Fiducie Manuvie offre des produits de dépôt simples, accessibles par voie électronique. Elle propose aussi des prêts

hypothécaires résidentiels à durée déterminée par l'intermédiaire du réseau pancanadien de spécialistes des prêts aux particuliers de la Banque Manuvie. Les données de la Banque Manuvie comprennent celles de la Fiducie Manuvie.

TRAITEMENT DES PLAINTES

À la Banque Manuvie, tout comme au sein de la Fiducie Manuvie, sa filiale, nous estimons que les plaintes déposées par nos clients sont importantes et qu'il nous incombe d'y donner suite promptement, adéquatement et dans le plus grand respect. Le Bureau de l'Ombudsman de la Banque Manuvie est, pour les clients, un moyen accessible de déposer leurs plaintes, et nous faisons de notre mieux pour répondre à celles-ci et les régler. Toutes les plaintes et tous les renseignements personnels recueillis par le Bureau de l'Ombudsman de la Banque Manuvie, oralement ou par écrit, sont traités rapidement, de façon équitable et professionnelle, et en toute confidentialité.

En 2016, l'Ombudsman de la Banque Manuvie a reçu et traité neuf plaintes, dont deux nous ont été transmises directement par l'Agence de la consommation en matière de finance du Canada et n'étaient donc pas assujetties à notre processus habituel de traitement des plaintes. Cinq plaintes ont été réglées à la satisfaction du client concerné, et une a été adressée à l'ombudsman des services bancaires et d'investissement. Le délai moyen de règlement des plaintes a été de 40 jours.



Pour une cinquième année consécutive, les meilleures golfeuses du monde se sont réunies à Waterloo, en Ontario, où se trouve le siège social de la Division canadienne de Manuvie, pour disputer la Classique Manuvie de la LPGA. Le tournoi a permis d'amasser 1,6 million de dollars pour la St. Mary's General Hospital Foundation.

Guichets automatiques bancaires (GAB) ajoutés et retirés en 2016

La Banque Manuvie compte 834 GAB accessibles à tous aux quatre coins du Canada. En outre, la Banque Manuvie est membre du réseau THE EXCHANGE^{MD}¹, le deuxième réseau de guichets automatiques bancaires en importance au pays. Les clients de la Banque Manuvie peuvent ainsi utiliser les GAB de ce réseau sans payer de frais de commodité.

GAB AJOUTÉS PAR LA BANQUE MANUVIE EN 2016

Adresse	Ville (province)
101 – 9215, Lakeland Drive	Grande Prairie (Alberta)
1414, Eighth Avenue	Cold Lake (Alberta)*
7150, 200 Street	Langley (Colombie-Britannique)*
745, Thompson Drive	Thompson (Manitoba)*
176, Goderich Street	Port Elgin (Ontario)
849, Second Line E	Sault-Sainte-Marie (Ontario)
4500, rue Beaubien Est	Montréal (Québec)
3890, rue Wellington	Verdun (Québec)
6240, avenue Somerled	Montréal (Québec)
2555, rue Provost	Lachine (Québec)
475, avenue Dumont	Dorval (Québec)
395, rue des Érables, local 110	Valleyfield (Québec)

GAB RETIRÉS PAR LA BANQUE MANUVIE EN 2016

Adresse	Ville (province)
15 – 1941, Uxbridge Drive NW	Calgary (Alberta)
9604, 100 Avenue	Grande Prairie (Alberta)
1414, Eighth Avenue	Cold Lake (Alberta)*
7150, 200 Street	Langley (Colombie-Britannique)*
745, Thompson Drive	Thompson (Manitoba)*
134, Main Street	Almonte (Ontario)
108, Park Street	Prescott (Ontario)
94, Peterborough Street	Norwood (Ontario)
1055, Laurier Street	Rockland (Ontario)
13, Moore Street	Carleton Place (Ontario)
210, King Street E	Gananoque (Ontario)
900, Bonacord Avenue	Whitby (Ontario)
119, Herkimer Street	Hamilton (Ontario)
660, Eglinton Avenue E	Toronto (Ontario)
1507, Avenue Road	Toronto (Ontario)
2, Talbot Street W	Cayuga (Ontario)
733, Goderich Street	Port Elgin (Ontario)
165, Fisher Mills Road	Cambridge (Ontario)
115, Argyle Avenue N	Listowel (Ontario)
100 – 3993, Wildwood Drive	Windsor (Ontario)
295, Strabane Street	Windsor (Ontario)
496, Notre Dame Avenue	Sudbury (Ontario)

¹ La marque THE EXCHANGE^{MD} ainsi que les droits associés sont la propriété de la société Fiserv EFT. La société Fiserv EFT a octroyé à FICANEX^{MD} le droit exclusif d'utiliser, de commercialiser et de donner des licences pour la marque THE EXCHANGE^{MD} et les droits de propriété intellectuelle qui y sont rattachés dans le cadre du fonctionnement du réseau THE EXCHANGE^{MD} au Canada. La Banque Manuvie est un utilisateur autorisé de la marque.

* Les emplacements de ces GAB ont été fermés, puis ont été rouverts au cours de l'année 2016.

Financement par emprunt pour les entreprises

La Banque Manuvie octroie des prêts aux entreprises et contribue à stimuler leur croissance.

FINANCEMENT PAR EMPRUNT AUTORISÉ EN 2016

(en milliers de dollars canadiens)

	De 0 \$ à 24 999 \$	De 25 000 \$ à 99 999 \$	De 100 000 \$ à 249 999 \$	De 250 000 \$ à 499 999 \$	De 500 000 \$ à 999 999 \$	De 1 000 000 \$ à 4 999 999 \$	5 000 000 \$ et plus	Total
Colombie-Britannique	126 \$	659 \$	701 \$	1 581 \$	– \$	– \$	– \$	3 067 \$
Alberta	52	181	740	–	–	–	–	973
Saskatchewan et Manitoba*	11	50	362	–	561	1 089	–	2 073
Ontario	175	1 599	3 502	4 399	4 565	26 414	–	40 654
Québec	156	1 134	1 409	–	600	–	–	3 299
Nouvelle-Écosse et Nouveau-Brunswick*	32	99	250	823	–	–	–	1 204
Total – Canada	552 \$	3 722 \$	6 964 \$	6 803 \$	5 726 \$	27 503 \$	– \$	51 270 \$
Total – États-Unis	–	–	–	–	–	–	–	–
Total – Asie	–	–	–	–	–	–	–	–
Total	552 \$	3 722 \$	6 964 \$	6 803 \$	5 726 \$	27 503 \$	– \$	51 270 \$

* Les données pour les provinces de la Saskatchewan et du Manitoba, et de la Nouvelle-Écosse et du Nouveau-Brunswick ont été regroupées afin que soit protégée la confidentialité des emprunteurs qui pourraient être identifiés sans cette précaution.

Remarque : L'Île-du-Prince-Édouard, Terre-Neuve-et-Labrador, le Yukon, les Territoires du Nord-Ouest et le Nunavut ne figurent pas dans le tableau ci-dessus, car aucun financement par emprunt n'y a été autorisé en 2016.

NOMBRE DE CLIENTS BÉNÉFICIAIRES D'UN FINANCEMENT PAR EMPRUNT AYANT ÉTÉ AUTORISÉ EN 2016

	De 0 \$ à 24 999 \$	De 25 000 \$ à 99 999 \$	De 100 000 \$ à 249 999 \$	De 250 000 \$ à 499 999 \$	De 500 000 \$ à 999 999 \$	De 1 000 000 \$ à 4 999 999 \$	5 000 000 \$ et plus	Total
Colombie-Britannique	8	12	6	5	–	–	–	31
Alberta	3	2	4	–	–	–	–	9
Saskatchewan et Manitoba*	1	1	2	–	1	1	–	6
Ontario	10	29	27	13	6	10	–	95
Québec	14	23	13	–	1	–	–	51
Nouvelle-Écosse et Nouveau-Brunswick*	2	2	2	2	–	–	–	8
Total – Canada	38	69	54	20	8	11	–	200
Total – États-Unis	–	–	–	–	–	–	–	–
Total – Asie	–	–	–	–	–	–	–	–
Total	38	69	54	20	8	11	–	200

* Les données pour les provinces de la Saskatchewan et du Manitoba, et de la Nouvelle-Écosse et du Nouveau-Brunswick ont été regroupées afin que soit protégée la confidentialité des emprunteurs qui pourraient être identifiés sans cette précaution.

Remarque : L'Île-du-Prince-Édouard, Terre-Neuve-et-Labrador, le Yukon, les Territoires du Nord-Ouest et le Nunavut ne figurent pas dans le tableau ci-dessus, car aucun financement par emprunt n'y a été autorisé en 2016.

Impôts

Le tableau ci-après indique le montant des impôts de la Banque Manuvie et de la Fiducie Manuvie, y compris les montants payés ou à payer aux gouvernements fédéral et provinciaux.

BANQUE MANUVIE

	Impôt sur le capital	Impôt sur le résultat	Total des impôts
Colombie-Britannique	– \$	– \$	– \$
Alberta	–	–	–
Saskatchewan	–	–	–
Manitoba	–	–	–
Ontario	–	9 975 173	9 975 173
Québec	–	–	–
Nouveau-Brunswick	–	–	–
Nouvelle-Écosse	2 582 937	677 324	3 260 261
Île-du-Prince-Édouard	–	–	–
Terre-Neuve-et-Labrador	–	–	–
Yukon	–	–	–
Nunavut	–	–	–
Territoires du Nord-Ouest	–	–	–
Provinces et territoires	2 582 937 \$	10 652 497 \$	13 235 434 \$
Gouvernement fédéral	–	13 679 016	13 679 016
Total des impôts	2 582 937 \$	24 331 513 \$	26 914 450 \$

FIDUCIE MANUVIE

	Impôt sur le capital	Impôt sur le résultat	Total des impôts
Colombie-Britannique	– \$	– \$	– \$
Alberta	–	–	–
Saskatchewan	–	–	–
Manitoba	–	–	–
Ontario	–	733 556	733 556
Québec	–	–	–
Nouveau-Brunswick	–	–	–
Nouvelle-Écosse	190 672	16 624	207 296
Île-du-Prince-Édouard	–	–	–
Terre-Neuve-et-Labrador	–	–	–
Yukon	–	–	–
Nunavut	–	–	–
Territoires du Nord-Ouest	–	–	–
Provinces et territoires	190 672 \$	750 180 \$	940 852 \$
Gouvernement fédéral	–	972 575	972 575
Total des impôts	190 672 \$	1 722 755 \$	1 913 427 \$

Employés

EMPLOYÉS DE LA BANQUE MANUVIE AU CANADA PAR CATÉGORIE D'EMPLOI ET PAR PROVINCE

Province	Catégorie d'emploi		Total
	Temps plein	Temps partiel	
Colombie-Britannique	33	–	33
Alberta	16	–	16
Saskatchewan	6	–	6
Manitoba	6	–	6
Ontario	503	9	512
Québec	70	–	70
Nouveau-Brunswick	6	–	6
Nouvelle-Écosse	183	4	187
Île-du-Prince-Édouard	–	–	–
Terre-Neuve-et-Labrador	2	–	2
Total	825	13	838

Remarque : Sont compris les employés permanents et temporaires actifs, les contractuels et les employés en congé payé. En raison du grand nombre d'employés qui travaillent à domicile, ces données sont fondées sur la province de résidence de l'employé et non sur l'emplacement des bureaux.

Déclarations

La Déclaration de contribution à la collectivité 2016 est publiée par la Société Financière Manuvie, La Compagnie d'Assurance-Vie Manufacturers et les sociétés affiliées suivantes, tenues de produire une telle déclaration :

- La Nord-américaine, première compagnie d'assurance
- Gestion d'actifs Manuvie limitée
- Placements Manuvie incorporée
- Placements Manuvie Services d'investissement inc.
- Manulife Asset Management (North America) Limited
- Placements Manuvie Assurance inc.
- Investissements Gestion d'actifs Manuvie inc.
- Services fiduciaires Manuvie limitée
- Compagnie d'assurance Manuvie du Canada

La Déclaration de contribution à la collectivité 2016 de la Banque Manuvie est publiée par la Banque Manuvie et sa société affiliée tenue de produire une telle déclaration, la Société de fiducie Manuvie.

À PROPOS DU PRÉSENT RAPPORT

Tous les montants dans ce rapport 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 le nom « Manuvie ». La présente Déclaration de contribution à la collectivité vise l'exercice financier clos le 31 décembre 2016, et toutes les informations et données sont à jour au 31 décembre 2016, à moins d'indication contraire.

DOCUMENTS ÉLECTRONIQUES

Certains documents à l'intention des actionnaires sont disponibles en version électronique. Pour obtenir de plus amples renseignements sur la transmission électronique des documents ou sur d'autres services offerts par voie électronique, communiquez avec nos agents des transferts dont les coordonnées figurent dans le rapport annuel 2016.

Le rapport annuel de Manuvie est accessible en ligne à l'adresse manuvie.com. La Déclaration de contribution à la collectivité 2016 de Manuvie peut être consultée et téléchargée à partir du site Web de cette dernière, à l'adresse manuvie.com/pas.

DONS ET COMMANDITES

Toutes les demandes de dons ou de commandites à des fins caritatives doivent être présentées en ligne au moyen de notre formulaire de demande qui se trouve à l'adresse manuvie.com/conscience-sociale. Vous y trouverez des renseignements sur les partenariats philanthropiques et projets appuyés par Manuvie, ainsi que les lignes directrices et les critères de sélection du programme de soutien de l'entreprise.

Pour nous joindre

Manuvie
Corporate Citizenship
200 Bloor Street East
Toronto (Ontario) Canada M4W 1E5

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION

RETOMBÉES ÉCONOMIQUES

RETOMBÉES
ENVIRONNEMENTALES

RETOMBÉES SOCIALES

TABLEAUX

DÉCLARATION DE CONTRIBUTION
À LA COLLECTIVITÉ DE
LA BANQUE MANUVIE

DÉCLARATIONS

Bougeons au rythme du Palmarès 150 de ParticipACTION pour célébrer le 150^e anniversaire du Canada!

Commanditaire de premier plan du Palmarès 150 de ParticipACTION, Manuvie se joint au gouvernement du Canada et à des entreprises partenaires pour inciter les Canadiens à être plus actifs et à faire le plus grand nombre d'activités possible parmi la liste des 150 activités physiques typiquement canadiennes, durant l'année de célébration du cent cinquantième du Canada.

Les activités physiques, sélectionnées par les Canadiens à l'automne 2016, comprennent des incontournables comme le hockey, la crosse et le canoë, sans compter le pelletage de la neige, les bains polaires et les cinq-quilles. Les participants peuvent suivre leurs activités en ligne et courir la chance de remporter des prix. Une tournée nationale apportera une dimension plus interactive au programme dans les collectivités durant toute l'année 2017.

C'est avec une grande fierté que Manuvie appuie le Palmarès 150 de ParticipACTION et invite les Canadiens à être actifs plutôt que de rester assis.

 participaction.com/150



TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION

RETOMBÉES ÉCONOMIQUES

RETOMBÉES
ENVIRONNEMENTALES

RETOMBÉES SOCIALES

TABLEAUX

DÉCLARATION DE CONTRIBUTION
À LA COLLECTIVITÉ DE
LA BANQUE MANUVIE

DÉCLARATIONS

À PROPOS DE MANUVIE

La Société Financière Manuvie, groupe mondial et chef de file des services financiers, aide les gens à réaliser leurs rêves et leurs aspirations en priorisant leurs besoins et en leur fournissant de bonnes solutions et recommandations. Elle exerce ses activités sous les noms John Hancock aux États-Unis et Manuvie ailleurs dans le monde. Elle propose des conseils financiers ainsi que des solutions d'assurance, de gestion de patrimoine et de gestion des actifs à des particuliers, à des groupes et à des institutions. À la fin de 2016, elle comptait environ 35 000 employés, 70 000 agents et des milliers de partenaires de distribution au service de plus de 22 millions de clients. À la fin de 2016, son actif géré et administré se chiffrait à 977 milliards de dollars canadiens (728 milliards de dollars américains) et, au cours des 12 mois précédents, elle avait versé à ses clients près de 26 milliards de dollars. Elle exerce ses activités principalement en Asie, au Canada et aux États-Unis, où elle est présente depuis plus de 125 ans. Son siège social mondial se situe à Toronto, au Canada, et elle est inscrite aux bourses de Toronto, de New York et des Philippines sous le symbole « MFC », ainsi qu'à la Bourse de Hong Kong (SEHK) sous le symbole « 945 ».

Manuvie est présente sur Twitter sous le nom [@ManulifeNews](#) ainsi que sur le Web aux adresses



Le nom Manuvie et le logo qui l'accompagne sont des marques de service et de commerce déposées réservées à l'usage de La Compagnie d'Assurance-Vie Manufacturers et de ses sociétés affiliées, y compris la Société Financière Manuvie.

Mai 2017

 **Manuvie**

John Hancock