

CIRCULAIRE DE SOLLICITATION DE PROCURATIONS

Assemblée annuelle et extraordinaire - Le 1^{er} mai 2014

Invitation s'adressant aux actionnaires

Madame, Monsieur,

Au nom du conseil d'administration, de la direction et des employés, nous vous invitons à l'assemblée annuelle et extraordinaire des actionnaires de la Société Financière Manuvie, qui aura lieu le 1^{er} mai 2014 à 11 heures, heure de l'Est. Cette assemblée se tiendra conjointement avec l'assemblée annuelle et extraordinaire des titulaires de contrats et de l'actionnaire de La Compagnie d'Assurance-Vie Manufacturers.

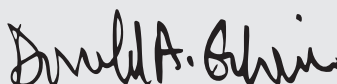
Vous aurez alors l'occasion de voter sur un certain nombre de questions importantes décrites dans l'avis de convocation à l'assemblée annuelle et extraordinaire et la circulaire de sollicitation de procurations. L'assemblée annuelle comprendra une présentation des résultats financiers de la Société en 2013 et des points saillants des résultats du premier trimestre de 2014.

Nous espérons que vous serez en mesure d'assister en personne à l'assemblée. Ce sera pour nous l'occasion de vous entretenir de la Société et, pour vous, de rencontrer les administrateurs et les dirigeants. Si vous ne pouvez pas assister en personne à l'assemblée, nous vous incitons à voter en suivant les instructions figurant sur le formulaire de procuration ou le formulaire d'instructions de vote. L'assemblée sera diffusée en direct sur le site Web www.manuvie.com à compter de 11 heures, heure de l'Est.

Dans l'espoir de vous rencontrer à notre assemblée, nous vous prions d'agréer, Madame, Monsieur, nos salutations distinguées.



Richard B. DeWolfe
Président du conseil d'administration



Donald A. Guloien
Président et chef de la direction

Le 11 mars 2014

RENSEIGNEMENTS IMPORTANTS À L'INTENTION DES ACTIONNAIRES. VOTRE PARTICIPATION EST IMPORTANTE. PRENEZ LE TEMPS DE VOTER.

SOCIÉTÉ FINANCIÈRE MANUVIE

Le présent document contient ce qui suit :

- avis de convocation à l'assemblée annuelle et extraordinaire
- circulaire de sollicitation de procurations

Table des matières

Avis de convocation à l'assemblée annuelle et extraordinaire des porteurs d'actions ordinaires de la Société Financière Manuvie	3
Circulaire de sollicitation de procurations	4
Renseignements sur le vote	4
Ordre du jour de l'assemblée	7
Relève du conseil et expertise des candidats aux postes d'administrateur	9
Candidats aux postes d'administrateur	11
Renseignements sur les candidats aux postes d'administrateur	11
Présence des administrateurs	19
Sommaire des réunions du conseil et des comités tenues en 2013	19
Présence des administrateurs sortants	19
Indépendance des administrateurs et appartenance à des comités	20
Rémunération des administrateurs	21
Rapports des comités :	
• Rapport du comité de gouvernance et des candidatures	25
• Rapport du comité d'audit	27
• Rapport du comité de gestion des risques	30
• Rapport du comité de rémunération et de dotation en personnel cadre	32
Message à nos actionnaires	34
Rémunération des membres de la haute direction :	
• Sommaire	35
• Analyse de la rémunération	38
➢ Objectifs, principes et fondements du programme de rémunération	38
➢ Programme de rémunération des membres de la haute direction	40
➢ Rendement et résultats du régime incitatif en 2013	45
➢ Rémunération des membres de la haute direction visés	48
➢ Gouvernance en matière de rémunération	56
➢ Processus de prise de décision en matière de rémunération	58
➢ Gestion des risques associés à la rémunération	60
• Tableau sommaire de la rémunération	62
• Attributions fondées sur des actions en cours et attributions fondées sur des options en cours	63
• Attributions en vertu d'un régime incitatif - valeur à l'acquisition des droits ou gagnée au cours de l'exercice ..	64
• Graphique de rendement	64
• Information supplémentaire	65
• Régimes de retraite	70
• Prestations en cas de cessation des fonctions et de changement de contrôle	74
• Titres pouvant être émis dans le cadre de régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres ..	78
• Prêts consentis aux administrateurs et aux membres de la haute direction	78
Renseignements supplémentaires :	
• Assurance des administrateurs et des membres de la direction	78
• Information supplémentaire	78
• Rapport annuel 2013	79
• Rendement et mesures non conformes aux PCGR	79
• Approbation des administrateurs	79
Énoncé des pratiques de gouvernance de la Société	
• Appendice 1 - Mandat du conseil d'administration	88

NOTE : Les renseignements que renferment les sites Web cités dans l'avis de convocation à l'assemblée annuelle et extraordinaire et la circulaire de sollicitation de procurations, ou qui sont accessibles depuis ces sites, ne font pas partie du présent document.

Avis de convocation à l'assemblée annuelle et extraordinaire des porteurs d'actions ordinaires de la Société Financière Manuvie (la « Société »)

Date : Le jeudi 1^{er} mai 2014

Heure : 11 heures, heure de l'Est

Lieu : Siège social de la Société
Financière Manuvie
200 Bloor Street East
Salon International
Toronto (Ontario)
Canada

Ordre du jour de l'assemblée annuelle et extraordinaire des porteurs d'actions ordinaires (l'« assemblée »)

À l'assemblée, les actionnaires seront appelés à :

1. Recevoir les états financiers consolidés de la Société pour l'exercice clos le 31 décembre 2013 ainsi que les rapports des auditeurs et de l'actuaire y afférents;
2. Élire les administrateurs de la Société;
3. Désigner les auditeurs de la Société pour 2014;
4. Étudier une résolution spéciale en vue de ratifier une modification au règlement administratif n°1 de la Société établissant la rémunération globale annuelle maximale payable au conseil d'administration en dollars américains;
5. Approuver la résolution consultative en vue d'accepter l'approche de la Société en matière de rémunération de la haute direction figurant dans la circulaire de sollicitation de procurations; et
6. Traiter toute autre question qui peut être dûment soumise à l'assemblée ou à toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement.

Par ordre du conseil d'administration.

Le secrétaire général,



Stephen P. Sigurdson

Le 11 mars 2014

Avis important

En date du 11 mars 2014, date de clôture des registres aux fins de l'assemblée, le nombre d'actions ordinaires en circulation et conférant un droit de vote à l'assemblée s'élevait à 1 849 145 489.

Le texte intégral de la résolution spéciale en vue de ratifier la modification au règlement administratif n° 1 de la Société établissant la rémunération globale annuelle maximale payable au conseil d'administration en dollars américains est présenté à la page 7 de la circulaire de sollicitation de procurations qui est jointe au présent avis de convocation à l'assemblée annuelle et extraordinaire.

Les actionnaires qui ne peuvent pas assister à l'assemblée peuvent voter par procuration. Des instructions indiquant la façon de remplir et de renvoyer le formulaire de procuration ou le formulaire d'instructions de vote sont données sur ces formulaires et dans la circulaire de sollicitation de procurations. Pour faire en sorte que votre vote soit pris en compte, l'un des agents des transferts de la Société, Société de fiducie CST ou Computershare Inc., doit recevoir les procurations au plus tard à 17 heures, heure de l'Est, le 29 avril 2014 ou, en cas d'ajournement de l'assemblée, au plus tard à 17 heures, heure de l'Est, deux jours ouvrables avant la date de la reprise de l'assemblée.

Circulaire de sollicitation de procurations

Renseignements sur le vote

Qui a le droit de voter?

Vous avez le droit de voter à l'assemblée annuelle et extraordinaire (l'« assemblée ») si vous étiez un porteur d'actions ordinaires (les « actions ordinaires ») de la Société Financière Manuvie (la « Société » ou « Manuvie ») à la fermeture des bureaux le 11 mars 2014. Chaque action ordinaire donne droit à un vote, sous réserve des restrictions énoncées ci-dessous.

Restrictions quant aux votes

Les actions ordinaires qui sont détenues en propriété véritable par l'une des parties suivantes ne confèrent aucun droit de vote, ni en personne, ni par procuration :

- toute personne ayant acquis plus de 10 % de toute catégorie d'actions de la Société sans avoir obtenu l'approbation du ministre des Finances du Canada;
- le gouvernement du Canada ou un gouvernement provincial ou un de leurs organismes;
- le gouvernement d'un pays étranger ou une subdivision politique de celui-ci ou un de leurs organismes; toutefois :
 1. les droits de vote rattachés aux actions détenues par un mandataire admissible avec l'approbation du ministre des Finances (Canada) peuvent être exercés; et
 2. les droits de vote rattachés aux actions détenues en propriété véritable par une institution étrangère ou par une entité contrôlée par une institution étrangère qui est contrôlée par le gouvernement d'un pays étranger ou par une sous-division politique ou par un de leurs organismes peuvent être exercés.

De plus, aucune personne ni aucune entité contrôlée par toute personne ne peut exercer les droits de vote rattachés aux actions ordinaires dont elle est la propriétaire véritable et dont le nombre totalise plus de 20 % des droits de vote pouvant être exercés.

À propos du vote

La façon dont vous exercerez vos droits de vote dépend de votre statut d'actionnaire (inscrit ou non inscrit). Veuillez suivre les instructions ci-dessous selon que vous êtes un actionnaire inscrit ou un actionnaire non inscrit.

Actionnaire inscrit - Vous êtes un **actionnaire inscrit** si vos actions ordinaires sont immatriculées à votre nom et si :

1. vous détenez un certificat d'actions; ou
2. vous détenez vos actions ordinaires au moyen d'une inscription directe aux États-Unis.

Actionnaire non inscrit - Vous êtes un **actionnaire non inscrit** si :

1. vous avez reçu (ou détenez) une attestation de la propriété des actions au moment de la démutualisation de La Compagnie d'Assurance-Vie Manufacturers (« Manufacturers ») et vous n'avez pas demandé de certificat d'actions; ou
2. vos actions ordinaires sont inscrites au nom d'un intermédiaire (p. ex. une banque, une société de fiducie ou un courtier en valeurs mobilières) ou d'un dépositaire auquel l'intermédiaire est un adhérent.

Si vous avez demandé à recevoir les documents relatifs à l'assemblée en tant qu'actionnaire non inscrit, vous recevrez de l'intermédiaire qui détient vos actions ordinaires une trousse qui comprendra l'un ou l'autre des documents suivants :

- un formulaire de procuration représentant le nombre d'actions ordinaires dont vous êtes propriétaire véritable, mais qui pour le reste n'a pas été rempli (il est possible que l'intermédiaire ait signé le formulaire de procuration, mais si vous détenez une attestation de la propriété des actions, le formulaire de procuration ne portera aucune signature); ou
- un formulaire d'instructions de vote.

Veuillez suivre attentivement les instructions qui accompagnent le formulaire de procuration ou le formulaire d'instructions de vote.

Si vous êtes un actionnaire non inscrit à Hong Kong ou aux Philippines et que vos actions ordinaires sont détenues par un courtier, il est possible que vous ne receviez ni formulaire de procuration ni formulaire d'instructions de vote. Le cas échéant, vous devriez communiquer avec votre courtier pour pouvoir voter.

Comment voter - actionnaires inscrits

En tant qu'actionnaire inscrit, vous pouvez voter en personne à l'assemblée ou par procuration.

1. **Vote en personne à l'assemblée** - Vous pouvez assister à l'assemblée et y exercer vos droits de vote en personne. Si vous souhaitez exercer les droits de vote rattachés à des actions ordinaires inscrites au nom d'une société, celle-ci doit soumettre à l'un de nos agents des transferts, Société de fiducie CST (« CST ») ou Computershare Inc. (« Computershare »), une procuration dûment signée vous autorisant à le faire.

2. Vote par procuration - Si vous ne prévoyez pas assister à l'assemblée, vous pourrez voter par procuration de l'une ou l'autre des façons suivantes :

a) Vous pouvez autoriser les représentants de la direction de la Société nommés dans le formulaire de procuration à exercer les droits de vote rattachés à vos actions ordinaires. Vous pouvez acheminer vos directives :

- par Internet - allez au site Web dont l'adresse est indiquée sur le formulaire de procuration et suivez les instructions qui y figurent;
- par téléphone (en Amérique du Nord) - composez le numéro sans frais indiqué sur le formulaire de procuration et suivez les instructions vocales; ou
- par la poste - remplissez le formulaire de procuration en entier, signez-le et renvoyez-le dans l'enveloppe-réponse fournie.

b) **Vous avez le droit de nommer une autre personne physique ou morale pour qu'elle assiste à l'assemblée en votre nom et qu'elle exerce les droits de vote rattachés à vos actions ordinaires.** Vous disposez de deux façons de nommer cette autre personne :

- par Internet - allez au site Web dont l'adresse est indiquée sur le formulaire de procuration et suivez les instructions qui y figurent; ou
- par la poste - inscrivez en caractères d'imprimerie le nom de votre fondé de pouvoir dans l'espace prévu à cette fin sur le formulaire de procuration et indiquez la façon dont vous voulez que les droits de vote rattachés à vos actions soient exercés. Remplissez le formulaire de procuration en entier, signez-le et renvoyez-le dans l'enveloppe-réponse fournie.

Si vous désignez une autre personne que les représentants de la direction pour exercer les droits de vote rattachés à vos actions ordinaires, votre fondé de pouvoir devra assister à l'assemblée et y voter en votre nom pour que vos votes soient pris en compte. Si vous choisissez cette option, vous devrez remplir le formulaire de procuration en entier, le signer (s'il n'a pas été signé par l'intermédiaire) et le renvoyer selon les instructions qui y figurent.

Comment voter - actionnaires non inscrits

En tant qu'actionnaire non inscrit, vous pouvez voter en personne à l'assemblée ou par procuration.

1. Vote en personne à l'assemblée

a) Si vous détenez une attestation de la propriété des actions, vous n'avez qu'à vous présenter à l'assemblée et à exercer vos droits de vote;

- b) si vous avez reçu un formulaire de procuration de votre intermédiaire, vous devez y inscrire votre nom dans l'espace prévu à cette fin, signer le formulaire de procuration s'il n'a pas été signé par l'intermédiaire et renvoyer le formulaire de procuration dûment rempli dans l'enveloppe-réponse fournie. À votre arrivée à l'assemblée, vous devrez informer un préposé du fait que vous êtes un fondé de pouvoir; ou
- c) si vous avez reçu un formulaire d'instructions de vote, suivez les instructions qui y figurent.

2. Vote par procuration

- a) Si vous détenez une attestation de la propriété des actions ou si vous avez reçu un formulaire de procuration de votre intermédiaire et ne prévoyez pas assister à l'assemblée, vous pouvez voter par procuration. Dans ce cas, veuillez vous reporter au paragraphe 2a) ou 2b) sous la rubrique « Vote par procuration » sous le titre « Comment voter - actionnaires inscrits »; ou
- b) si vous avez reçu un formulaire d'instructions de vote, suivez les instructions qui y figurent.

Pour que votre vote soit comptabilisé, CST ou Computershare doit recevoir votre formulaire de procuration au plus tard à 17 heures, heure de l'Est, le mardi 29 avril 2014 ou, en cas d'ajournement de l'assemblée, au plus tard à 17 heures, heure de l'Est, deux jours ouvrables avant la date de la reprise de l'assemblée.

Désignation d'un fondé de pouvoir

En renvoyant le formulaire de procuration ou d'instructions de vote dûment rempli nommant une personne à titre de mandataire, vous autorisez la personne qui y est nommée à assister à l'assemblée et à exercer les droits de vote rattachés à vos actions ordinaires.

Dans le cadre de tout scrutin pouvant être tenu, les droits de vote rattachés aux actions ordinaires représentées par votre formulaire de procuration ou d'instructions de vote seront exercés ou feront l'objet d'une abstention conformément aux directives que vous aurez données sur le formulaire. Si vous n'avez pas fourni de directives concernant un point en particulier, si des modifications sont proposées à un point ou si d'autres points sont dûment soulevés durant l'assemblée, votre fondé de pouvoir exercera les droits de vote rattachés à vos actions ordinaires selon son jugement.

Si vous renvoyez le formulaire de procuration ou d'instructions de vote dûment rempli et y désignez la direction comme fondé de pouvoir mais ne donnez pas de directives, les droits de vote rattachés à vos actions ordinaires seront exercés comme suit :

- **POUR** l'élection des candidats aux postes d'administrateur désignés dans la présente circulaire de sollicitation de procurations;

- **POUR** la désignation des auditeurs;
- **POUR** la résolution spéciale ratifiant une modification au règlement administratif n° 1 de la Société établissant la rémunération globale annuelle maximale payable au conseil d'administration en dollars américains;
- **POUR** la résolution consultative en vue d'accepter l'approche de la Société en matière de rémunération de la haute direction figurant dans la présente circulaire de sollicitation de procurations; et
- **POUR** les propositions de la direction en général.

Révocation de la procuration

Si vous désirez révoquer votre vote, il vous suffit de voter à nouveau, au plus tard le 29 avril 2014. Pour révoquer votre vote après cette date, vous devrez déposer un avis écrit, signé par vous ou votre fondé de pouvoir autorisé :

- a) auprès du secrétaire général de la Société, au 200 Bloor Street East, North Tower 10, Toronto (Ontario) Canada, M4W 1E5, au plus tard le 30 avril 2014 ou le jour ouvrable précédant la reprise de l'assemblée en cas d'ajournement; ou
- b) auprès du président de l'assemblée avant le début de l'assemblée le jour de l'assemblée, ou le jour de la reprise de celle-ci en cas d'ajournement.

Sollicitation des procurations

Votre procuration est sollicitée au nom de la direction de la Société. La sollicitation se fait principalement par la poste mais peut aussi se faire par téléphone ou par écrit. La Société pourra demander à une agence de sollicitation de procurations externe de solliciter des procurations. Le cas échéant, la Société prendra en charge les coûts y afférents qui sont estimés à 75 000 \$.

Confidentialité

Votre vote est confidentiel. Les agents des transferts de la Société assurent la confidentialité des votes et ne communiquent pas à la Société les votes ou les procurations d'actionnaires individuels, à moins qu'un actionnaire n'ait inscrit des commentaires qui s'adressent clairement à la direction ou à moins que la loi ne les y oblige. Les agents des transferts de la Société remettent à la Société un rapport d'étape sur le nombre total de procurations reçues et sur les voix exprimées à l'égard de chacun des points à l'ordre du jour de l'assemblée.

Résultats du vote

Après l'assemblée, un rapport sur les résultats du vote sera affiché sur le site Web de la Société à l'adresse www.manuvie.com (À propos de Manuvie : Gouvernance) et sera déposé auprès des Autorités canadiennes en valeurs mobilières à l'adresse www.sedar.com.

Nombre d'actions ordinaires en circulation

En date du 11 mars 2014, date de clôture des registres, il y avait 1 849 145 489 actions ordinaires en circulation.

Sous réserve des restrictions quant aux votes énoncées précédemment, le nombre d'actions ordinaires en circulation correspond au nombre de votes admissibles.

On ne connaît aucune personne physique ou morale qui est propriétaire véritable, directement ou indirectement, de titres avec droit de vote comportant plus de 5 % des droits de vote rattachés à une catégorie d'actions de la Société ou qui exerce un contrôle sur de tels titres.

Marche à suivre pour soumettre une proposition d'actionnaire devant être étudiée à l'assemblée annuelle de la Société qui se tiendra en 2015

La date limite pour présenter des propositions d'actionnaires à la Société est le 11 décembre 2014.

La loi qui régit la Société, la *Loi sur les sociétés d'assurances* (Canada) (la « Loi »), traite du droit des actionnaires de soumettre une proposition ainsi que des obligations de la Société à l'égard des propositions ainsi soumises.

Le droit d'un actionnaire de soumettre une proposition est assujéti à certaines conditions énoncées dans la Loi. La Société est tenue de joindre à l'avis de convocation à l'assemblée toute proposition soumise par un actionnaire conformément aux exigences de la Loi, ainsi qu'une déclaration à l'appui de la proposition, si l'actionnaire le demande. En vertu de la Loi, une proposition soumise par un actionnaire doit être reçue au moins 90 jours avant la date anniversaire de l'envoi aux actionnaires de l'avis de convocation à l'assemblée annuelle précédente de la Société.

Toutes les propositions doivent être envoyées à l'adresse suivante :

Secrétaire général
Société Financière Manuvie
200 Bloor Street East, North Tower 10
Toronto (Ontario) M4W 1E5
Télécopieur : 416-926-3041

Des questions?

Si vous avez des questions sur l'assemblée, veuillez communiquer avec CST, Computershare ou l'agent autorisé le plus proche :

Au Canada : Société de fiducie CST
1-800-783-9495

Aux États-Unis : Computershare Inc.
1-800-249-7702

À Hong Kong : Actionnaires inscrits
Computershare Hong Kong Investor
Services Limited
852-2862-8555

Porteurs d'une attestation de la propriété des actions

The Hongkong and Shanghai Banking
Corporation
852-2288-8355

Aux Philippines : The Hongkong and Shanghai Banking
Corporation Limited

PLDT : 632-581-7595
GLOBE : 632-976-7595

Ordre du jour de l'assemblée

1. Réception des états financiers consolidés

Réception des états financiers consolidés de la Société Financière Manuvie (la « Société » ou « Manuvie ») pour l'exercice clos le 31 décembre 2013 ainsi que les rapports des auditeurs et de l'actuaire y afférents.

2. Élection des administrateurs

Le nom des 14 candidats souhaitant être élus au conseil d'administration (le « conseil ») de la Société et leur notice biographique respective figurent à la rubrique « Candidats aux postes d'administrateur ». Tous ces candidats sont déjà des administrateurs de la Société.

Chaque candidat élu remplira un mandat de un an au conseil, ce mandat prenant fin à la date de l'assemblée annuelle de la Société en 2015.

Un relevé des présences aux réunions du conseil et des comités tenues en 2013 est inclus dans le tableau afférent à chaque candidat, à la rubrique « Candidats aux postes d'administrateur ».

3. Nomination des auditeurs

Le conseil propose de nommer le cabinet Ernst & Young s.r.l. (« Ernst & Young ») à titre d'auditeurs pour l'exercice 2014. Ernst & Young exerce cette fonction pour la Société depuis plus de cinq ans. En 2013, les honoraires exigés par Ernst & Young de la Société et de ses filiales ont été de 28,6 millions de dollars, comparativement à 29,8 millions de dollars en 2012.

	Exercice clos le 31 décembre 2013 (en millions de dollars)	Exercice clos le 31 décembre 2012 (en millions de dollars)
Services d'audit ¹	25,5 \$	25,9 \$
Services liés à l'audit ²	1,7 \$	1,9 \$
Services fiscaux ³	0,3 \$	0,4 \$
Autres services ⁴	1,1 \$	1,6 \$
Total	28,6 \$	29,8 \$

¹ Comprendent l'audit des états financiers de la Société, ainsi que des états financiers de ses filiales et de ses fonds séparés et distincts, l'audit des dépôts réglementaires, des services liés aux prospectus, les attestations des auditeurs au titre de la loi des États-Unis intitulée *Sarbanes-Oxley Act of 2002*, l'examen des rapports trimestriels et le dépôt des documents réglementaires.

² Comprendent des analyses des énoncés sur le dépôt et l'inscription des produits, de la consultation concernant les normes de comptabilité et de présentation de l'information financière et les audits liés aux opérations proposées ou conclues.

³ Comprendent l'observation fiscale, la planification fiscale et les services-conseils en matière de fiscalité.

⁴ Comprendent les services de sécurité de l'information et d'autres services consultatifs.

La Société s'est conformée aux règles en vigueur en ce qui concerne la prestation de services non liés à l'audit par son auditeur indépendant. Tous les services d'audit et les services non liés à l'audit fournis à la Société par le cabinet Ernst & Young ont été approuvés au préalable par le comité d'audit. Le comité d'audit a vérifié que l'étendue et la nature de ces services étaient compatibles avec le maintien de l'indépendance de l'auditeur indépendant.

4. Ratification d'une modification au règlement administratif n° 1

Le 13 février 2014, afin de faciliter le recrutement d'administrateurs à l'échelle mondiale, le conseil a approuvé une modification au règlement administratif n° 1 de la Société

établissant la rémunération globale annuelle maximale payable au conseil en dollars américains. Cette mesure permettrait à la Société d'établir la rémunération des administrateurs en dollars américains sans dépasser la rémunération globale annuelle maximale payable en cas de fluctuations du change.

Comme nous sommes une société ayant une importante présence mondiale, il est souhaitable que le conseil reflète également cette diversité géographique. Le paiement de la rémunération des administrateurs en dollars américains, une devise mondiale, facilitera la capacité de la Société à attirer et à fidéliser des administrateurs à l'échelle mondiale et à être concurrentielle par rapport aux autres grandes institutions financières mondiales d'envergure et de complexité comparables.

Comme il est indiqué à la page 21 à la rubrique « Rémunération des administrateurs », les montants sont payés à l'égard de services pour la Société et pour La Compagnie d'Assurance-Vie Manufacturers, et le coût est partagé de manière égale entre les deux sociétés. Toutes les réunions du conseil et de comité des deux sociétés sont tenues simultanément.

La modification approuvée par le conseil est la suivante :

- « 1. Le paragraphe 2.4 du règlement administratif n° 1 de la Société est modifié par la suppression de la mention de « 2 000 000 \$ » et par son remplacement par une mention de « 2 000 000 \$ US » comme suit :

« La rémunération globale payable chaque année aux administrateurs en contrepartie des services qu'ils rendent à ce titre ne doit pas excéder 2 000 000 \$ US. Les administrateurs décideront de la répartition de cette somme, de même que de tout autre montant qui pourrait être nécessaire pour rembourser les administrateurs des dépenses raisonnables faites dans le cadre de la prestation de leurs services envers la Société. »

2. La soumission de la modification susmentionnée devant être apportée au règlement administratif n° 1 de la Société aux actionnaires de la Société autorisés à voter à cet égard aux fins d'approbation à la prochaine assemblée des actionnaires de la Société est par les présentes autorisée et approuvée.
3. Les membres de la direction concernés de la Société sont par les présentes autorisés à prendre toutes les mesures, pour le compte de la Société ou au nom de celle-ci, et à signer tous les documents nécessaires ou souhaitables pour donner effet à la résolution susmentionnée. »

Afin d'entrer en vigueur, cette modification doit être ratifiée par les actionnaires par voie de résolution spéciale. Cette résolution spéciale nécessite le vote affirmatif d'au moins les deux tiers des voix exprimées par les porteurs d'actions ordinaires présents en personne ou représentés par procuration.

Le conseil recommande aux actionnaires de voter POUR la résolution spéciale suivante :

IL EST RÉSOLU QUE :

La modification apportée au règlement administratif n° 1 de la Société établissant la rémunération globale annuelle maximale payable au conseil en dollars américains est par les présentes ratifiée.

5. Vote consultatif des actionnaires sur l'approche en matière de rémunération de la haute direction

Le conseil estime que les actionnaires devraient avoir la possibilité de bien comprendre les objectifs, les principes et les fondements sur lesquels le conseil s'est appuyé pour prendre ses décisions en matière de rémunération de la haute direction et tenir un vote consultatif sur son approche à cet égard. Par conséquent, les actionnaires pourront s'exprimer au moyen d'un vote consultatif non contraignant sur la politique de rémunération de la haute direction de la Société à son assemblée annuelle et extraordinaire de 2014, comme il a été le cas pour chacune des quatre assemblées annuelles précédentes.

Pour vous aider à prendre votre décision relative à ce vote, vous êtes invité à consulter l'Analyse de la rémunération commençant à la page 38. Cette analyse décrit l'approche du conseil en matière de rémunération des membres de la haute direction, les détails du programme de rémunération et les décisions que le conseil a prises en 2013 à cet égard. Ces renseignements ont été approuvés par le conseil sur la recommandation du comité de rémunération et de dotation en personnel cadre. Pour toute question particulière, vous pouvez communiquer avec le conseil en écrivant au président du conseil, aux soins du secrétaire général de la Société, à l'adresse indiquée ci-dessous ou à l'adresse électronique indiquée sur notre site Web, corporate_governance@manuvie.com :

Président du conseil
a/s du secrétaire général de la Société
Société Financière Manuvie
200 Bloor Street East
North Tower 10
Toronto (Ontario)
M4W 1E5

Le conseil recommande aux actionnaires de voter POUR la résolution consultative suivante :

« Il est résolu, à titre consultatif et sans que soient diminués le rôle et les responsabilités du conseil, que les actionnaires acceptent l'approche en matière de rémunération de la haute direction divulguée dans la circulaire de sollicitation de procurations transmise en vue de l'assemblée annuelle et extraordinaire 2014 des détenteurs d'actions ordinaires. »

Étant donné que ce vote est consultatif, les résultats de celui-ci ne seront pas contraignants. Toutefois, le conseil tiendra compte des résultats du vote, s'il y a lieu, ainsi que des commentaires de la part des actionnaires dans le cadre de ses autres mandats aux fins de l'examen des politiques, des procédures et des décisions en matière de rémunération dans le futur.

Les résultats du vote consultatif des actionnaires seront divulgués dans le rapport sur les résultats du vote à l'assemblée.

Si un nombre important d'actionnaires s'opposent à la résolution, le conseil communiquera avec certains de ses actionnaires (plus particulièrement avec ceux qui sont connus comme ayant voté contre la résolution) pour comprendre leurs préoccupations et examinera l'approche de la Société en matière de rémunération à la lumière de ces préoccupations. Les actionnaires qui auront voté contre la résolution seront encouragés à communiquer avec le conseil pour discuter de leurs préoccupations particulières.

Note :

Toutes les sommes indiquées dans la présente circulaire de sollicitation de procurations sont exprimées en monnaie canadienne, à moins d'indication contraire.

Relève du conseil et expertise des candidats aux postes d'administrateur

Processus de relève du conseil

Le comité de gouvernance et des candidatures recourt au processus suivant pour cerner la diversité d'expérience des administrateurs qui, de l'avis du conseil, aidera la Société à réaliser ses objectifs stratégiques mondiaux et à sélectionner les candidats aux postes d'administrateur qui ont cette expertise :

- Recommander des compétences et de l'expérience, en tenant compte de l'orientation stratégique de la Société et des nouveaux enjeux auxquels elle fait face, et examiner continuellement ces exigences pour répondre aux besoins changeants de la Société. Déterminer les critères de sélection et les lacunes repérées à l'avance permet au conseil d'agir avec célérité et souplesse lorsque des personnes possédant d'excellentes qualifications deviennent disponibles et de faire du recrutement en fonction des exigences définies.
- Tenir une liste à jour de candidats potentiels qui respectent les critères d'expérience.

(Voir « Énoncé des pratiques de gouvernance de la Société - Mise en candidature des administrateurs » à la page 82 pour une description détaillée du processus.)

Renouvellement du conseil

Au cours des dernières années, le conseil a commencé son renouvellement sous le leadership du président du conseil et du comité de gouvernance et des candidatures, afin de remplacer plusieurs administrateurs sortants. Dans le cadre de ce processus, le conseil, avec le comité de gouvernance et des candidatures, examine régulièrement la taille du conseil (voir « Énoncé des pratiques de gouvernance de la Société - Taille du conseil et quorum » à la page 82 pour connaître les facteurs pris en compte dans le cadre de cette détermination) et 14 candidats ont été proposés aux fins d'élection aux postes d'administrateur lors de l'assemblée.

Limitation des mandats d'administrateur

Pour équilibrer les avantages de l'expérience et la nécessité de renouveau et de nouvelles perspectives, le conseil a établi des limites pour les mandats des administrateurs indépendants afin de remplacer l'âge de la retraite obligatoire anciennement en vigueur.

Les administrateurs indépendants ne seront pas candidats à la réélection à une assemblée annuelle après avoir atteint 12 années de service au conseil. Pour permettre une transition de l'âge de la retraite obligatoire à la limitation des mandats, les administrateurs qui, à la date de l'assemblée, ont atteint au moins 12 années de service mais n'ont pas atteint l'âge de 72 ans peuvent être recommandés en vue de leur réélection pour des mandats additionnels de un an jusqu'à concurrence de cinq ans. Pour les autres administrateurs indépendants, dans des circonstances exceptionnelles, le conseil a également la discrétion de les recommander en vue de leur réélection pour des mandats additionnels de un an jusqu'à concurrence de trois ans après l'expiration de la durée de 12 ans initiale.

Le président du conseil peut agir pendant un mandat complet de cinq ans sans égard au nombre d'années de service au conseil.

(Voir également « Énoncé des pratiques de gouvernance de la Société - Limitation des mandats d'administrateur » à la page 83 pour une description détaillée de la limitation des mandats.)

Diversité du conseil

La diversité parmi les membres du conseil résulte de la recherche exhaustive d'administrateurs potentiels dont l'expérience correspond aux objectifs stratégiques et défis commerciaux de la Société. Le comité de gouvernance et des candidatures tient compte du genre, de l'origine ethnique, de la représentation géographique et d'autres caractéristiques personnelles qui contribuent à la diversité parmi les membres du conseil tout en reconnaissant que ce sont les compétences, l'expérience et l'intégrité qui sont les critères les plus importants pour évaluer les candidats et leur apport potentiel.

Le comité de gouvernance et des candidatures, qui gère activement le processus de relève du conseil, a retenu les services d'une agence de recrutement de cadres pour lui fournir des conseils et de l'aide dans l'évaluation des sources plus vastes à l'égard des administrateurs talentueux. Le comité a analysé l'expérience et les compétences des administrateurs sortants et les besoins changeants de la Société et a recommandé qu'en plus de l'intégrité, du jugement, des compétences financières et de la disponibilité, les compétences critiques et diverses indiquées dans le tableau « Expérience des nouveaux administrateurs » ci-dessous soient comprises dans l'expérience des candidats.

Ce processus de renouvellement a eu pour résultat la nomination de dix nouveaux administrateurs au cours des cinq dernières années, dont neuf siègent toujours au conseil. Ces neuf administrateurs, dont un est un résident de Singapour et quatre sont des femmes, ont la diversité de compétences et d'expertise déterminée indiquée ci-dessous.

Expérience des nouveaux administrateurs

Domaines d'expérience de l'administrateur	Joseph Caron	Susan Dabarno	Sheila Fraser	Tsun-yan Hsieh	Donald Lindsay	John Palmer	James Prieur	Andrea Rosen	Lesley Webster
Cadre supérieur	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Ressources humaines	✓	-	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-
Finances	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Finances mondiales, investissements	-	✓	-	-	✓	-	✓	✓	✓
Gestion du risque	-	-	✓	-	✓	✓	✓	✓	✓
Asie	✓	-	-	✓	✓	✓	✓	-	-
Secteur public	✓	-	✓	-	-	✓	-	-	-

Grille d'expérience

Le tableau suivant indique l'expérience diversifiée du conseil et des candidats dans les domaines déterminés par le conseil comme étant importants pour la Société.

Domaines d'expérience de l'administrateur Déterminés par le conseil comme nécessaires pour le conseil d'une société financière d'envergure mondiale	Joseph Caron	John Cassaday	Susan Dabarno	Richard DeWolfe	Sheila Fraser	Donald Guloien	Scott Hand	Luther Helms	Tsun-yan Hsieh	Donald Lindsay	John Palmer	James Prieur	Andrea Rosen	Lesley Webster
Cadre supérieur (tous) Vaste expérience en affaires à titre de membre de la haute direction ou de président du conseil d'une organisation importante (ouverte, fermée, sans but lucratif)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Poste d'administrateur auprès d'autres organismes (la majorité) Administrateur d'une organisation importante	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Secteur public (2 au minimum) Y compris une société d'État, un établissement d'enseignement ou toute autre organisation non commerciale	✓			✓	✓	✓					✓			
Finances (la majorité) Selon les définitions de compétences financières ou d'expert financier pour les membres du comité d'audit en vertu des lois sur les valeurs mobilières	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Gestion du risque (4 au minimum) Expérience pour déterminer les principaux risques d'une organisation et en supervision ou gestion du système de gestion du risque - peut avoir été acquise à titre de chef de la direction, de membre de la direction de la gestion du risque ou de membre du comité de gestion des risques du conseil d'une société ouverte		✓		✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓
Cadre auprès d'une société financière d'envergure internationale, connaissance de la gestion des placements (4 au minimum) Expérience dans le secteur financier ou expérience en supervision d'opérations financières complexes et en gestion des placements			✓			✓		✓		✓		✓	✓	✓
Exploitation/gouvernance Expérience acquise grâce à la participation directe aux activités commerciales ou réglementaires :														
• en Asie (3 au minimum)	✓					✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		
• au Canada (4 au minimum)		✓	✓			✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	
• aux États-Unis (4 au minimum)		✓		✓		✓	✓	✓		✓		✓		✓
Gestion des ressources humaines et rémunération des membres de la haute direction (3 au minimum) Expérience en supervision de l'élaboration de la rémunération à titre de chef de la direction, de chef des finances, de cadre supérieur en ressources humaines ou de consultant, ou de membre du comité de rémunération du conseil d'une société ouverte	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	

Candidats aux postes d'administrateur

Les personnes qui suivent sont les candidats aux postes d'administrateur. Chaque tableau biographique ci-après contient des renseignements sur le candidat, soit son indépendance, l'année de son élection ou de sa nomination à titre d'administrateur¹, la limite de son mandat², les résultats de vote de l'année précédente, son âge, sa municipalité et son pays de résidence, sa principale occupation, sa formation, ses domaines de compétence, les comités dont il est membre, sa présence aux réunions et les sociétés ouvertes dont il est administrateur³. Il est également indiqué pour chaque candidat le nombre d'actions ordinaires de la Société (les « actions ordinaires »)⁴ et le nombre d'unités d'actions différées (les « UAD »)⁵ détenues par le candidat en vertu du régime d'actionnariat à l'intention des administrateurs non employés de la Société (voir « Régime d'actionnariat à l'intention des administrateurs non employés de la Société » à la rubrique « Rémunération des administrateurs » à la page 22), la valeur totale de la participation du candidat dans la Société⁶ et si le candidat respecte la participation minimale en actions⁷ (voir « Lignes directrices en matière de participation des administrateurs » à la rubrique « Rémunération des administrateurs » à la page 22). Chacun des administrateurs est élu au conseil d'administration pour un mandat de un an, qui prend fin à l'assemblée annuelle suivante.

Renseignements sur les candidats aux postes d'administrateur

Richard B. DeWolfe



Statut : Indépendant

Administrateur depuis :
2004

Limite du mandat : 2018⁸

Voix en faveur en 2013 :
92,76 %

Âge : 69 ans

Résidence :
Westwood (Massachusetts)
États-Unis

Domaines de compétence :

- Cadre supérieur
- Finances
- Gestion du risque
- Exploitation/gouvernance aux États-Unis

Richard DeWolfe est président du conseil d'administration, poste qu'il occupe depuis le 2 mai 2013. M. DeWolfe est également associé directeur de DeWolfe & Company, LLC, société d'experts-conseils en gestion immobilière et en placements. Il était président du conseil et chef de la direction de The DeWolfe Companies, Inc., la plus importante entreprise d'accès à la propriété de Nouvelle-Angleterre, qui était précédemment inscrite à l'American Stock Exchange et a été achetée par Cendant Corporation en 2002.

M. DeWolfe est administrateur du Massachusetts General Hospital, conseil du président, est fiduciaire émérite de l'Université de Boston et est administrateur honoraire du Boston Center for Community and Justice. Il est également membre du Canada Institute Advisory Board du Wilson Center.

Il était anciennement administrateur d'Avantair, Inc., président du conseil et fondateur de Reliance Relocation Services, Inc. et président du conseil d'administration de l'Université de Boston.

M. DeWolfe est titulaire d'un B.Sc.A. en marketing et en finances de l'Université de Boston et du titre d'Executive Masters Professional Director de l'American College of Corporate Directors, organisation de formation et d'accréditation des administrateurs de sociétés ouvertes.

Conseil et comités du conseil ⁹ :			Total des présences : 100 %		Autres postes d'administrateur de sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années :	
Conseil d'administration (président)			9 sur 9	100 %	Avantair, Inc.	de 2009 à août 2013 ¹⁰
Comité d'audit			2 sur 2	100 %		
Comité de gouvernance et des candidatures			3 sur 3	100 %		
Comité de gestion des risques			2 sur 2	100 %		
Titres détenus :						
Année	Actions ordinaires	UAD	Nombre total d'actions ordinaires et d'UAD		Valeur totale des actions ordinaires et des UAD	Participation minimale atteinte (✓) ou montant (\$) requis
2014	14 000	88 025	102 025		2 188 436 \$	✓
2013	14 000	76 214	90 214		1 398 317 \$	

¹ La rubrique « Administrateur depuis » indique l'année au cours de laquelle l'administrateur a été élu pour la première fois au conseil d'administration de la Société ou de Manufacturers. Quand Manufacturers a procédé à sa démutualisation en 1999, elle est devenue une filiale en propriété exclusive de la Société.

² La rubrique « Limite du mandat » renvoie à l'année à laquelle les administrateurs indépendants ne seraient pas admissibles à la réélection lors de l'assemblée annuelle à moins que, dans des circonstances exceptionnelles, le conseil ne l'approuve.

³ Le conseil ne permet pas à ses membres de siéger au même conseil d'une autre société, à moins que cette appartenance commune ne soit approuvée par le comité de gouvernance et des candidatures. À l'heure actuelle, il n'y a pas d'appartenance commune à des conseils par les administrateurs de la Société.

⁴ La rubrique « Actions ordinaires » indique le nombre d'actions ordinaires dont l'administrateur était propriétaire véritable ou sur lesquelles il exerçait un contrôle en date du 11 mars 2014 et du 12 mars 2013, respectivement.

⁵ Les « unités d'actions différées » (les « UAD ») que l'administrateur détenait en date du 11 mars 2014 et du 12 mars 2013, le cas échéant.

⁶ La « valeur totale des actions ordinaires et des UAD » est établie en multipliant le cours de clôture des actions ordinaires à la Bourse de Toronto (« TSX ») au 11 mars 2014 (21,45 \$) et au 12 mars 2013 (15,50 \$), respectivement, par le nombre d'actions ordinaires et d'UAD en circulation à ces mêmes dates.

⁷ La participation des administrateurs correspond à la valeur la plus élevée entre la valeur marchande et le coût d'acquisition ou la valeur d'octroi aux fins du respect des lignes directrices en matière de participation des administrateurs.

⁸ Selon les limites des mandats établies par le conseil, le président du conseil peut agir pendant un mandat de cinq ans en tant que président du conseil sans égard au nombre d'années de service au conseil (voir « Limitation des mandats d'administrateur » à la page 9).

⁹ À son élection à titre de président du conseil le 2 mai 2013, Richard DeWolfe a démissionné du comité d'audit et du comité de gestion des risques et a été nommé au comité de gouvernance et des candidatures. À titre de président du conseil, il a été invité à assister aux réunions de tous les comités sur l'invitation du président de chaque comité.

¹⁰ M. DeWolfe était administrateur d'Avantair, Inc. entre 2009 et août 2013. Le 25 juillet 2013, une requête involontaire en vertu du chapitre 7 du titre 11 du *United States Code* (« le Bankruptcy Code ») devant la Bankruptcy Court des États-Unis pour le district du centre de la Floride, division de Tampa (la « Bankruptcy Court »), a été déposée à l'encontre d'Avantair, Inc. Le 16 août 2013, la Bankruptcy Court a conclu une ordonnance de redressement en vertu du chapitre 7 du Bankruptcy Code. La procédure en vertu du chapitre 7 se poursuit.

Donald A. Guloien



Statut : Membre de la direction
Administrateur depuis :
2009

Limite du mandat : s.o.¹¹

Voix en faveur en 2013 :
93,55 %

Âge : 56 ans

Résidence :

Toronto (Ontario) Canada

Domaines de compétence :

- Cadre supérieur
- Finances
- Gestion du risque
- Cadre auprès d'une société financière d'envergure internationale/connaissance de la gestion des placements
- Exploitation/gouvernance en Asie, au Canada et aux États-Unis

Donald Guloien est président et chef de la direction de Manuvie. Au cours de sa carrière de 32 ans chez Manuvie, M. Guloien a occupé plusieurs postes de direction dans les secteurs de l'assurance et des placements ainsi que des regroupements et de l'expansion à l'échelle mondiale. Avant d'occuper ses fonctions actuelles, il était vice-président directeur principal et chef des placements; il était alors reconnu à l'échelle mondiale comme l'un des meilleurs dirigeants du secteur des placements.

Il a été nommé chef d'entreprise internationale de l'année par la Chambre de commerce du Canada et il a reçu la Médaille du jubilé de diamant de la reine Elizabeth II. M. Guloien est président élu de l'Association canadienne des compagnies d'assurance de personnes. Il est récipiendaire du prix Arbor pour son apport à l'Université de Toronto. Il est membre de l'International Business Leaders' Advisory Council du maire de Shanghai, du Conseil canadien des chefs d'entreprise, du Ticker Club et de la World Presidents' Organization. Il est administrateur de la Geneva Association et a été membre de LIMRA International.

M. Guloien est titulaire d'un baccalauréat en commerce de l'Université de Toronto et est Fellow du Life Management Institute.

Conseil et comités du conseil ¹² :			Total des présences : 100 %		Autres postes d'administrateur de sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années :	
Conseil d'administration			8 sur 8 ¹²	100 %	Aucun	
Titres détenus :						
Année	Actions ordinaires	UAD	Nombre total d'actions ordinaires et d'UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD	Participation minimale atteinte (✓) ou montant (\$) requis	
2014	123 720	192 861	316 581	6 790 662 \$	À titre de chef de la direction, M. Guloien est assujéti à des lignes directrices en matière de participation différentes de celles applicables aux autres administrateurs ¹³ .	
2013	123 720	187 138	310 858	4 818 299 \$		

Joseph P. Caron



Statut : Indépendant

Administrateur depuis :
2010

Limite du mandat : 2023

Voix en faveur en 2013 :
95,96 %

Âge : 66 ans

Résidence :

Vancouver Ouest (Colombie-Britannique) Canada

Domaines de compétence :

- Cadre supérieur
- Secteur public
- Finances
- Exploitation/gouvernance en Asie

Joseph Caron est directeur et fondateur de Joseph Caron Incorporated, société d'experts-conseils (fondée en 2010) qui fournit des conseils stratégiques aux entreprises asiatiques qui cherchent à étendre leurs activités au Canada ainsi qu'aux entreprises et aux organismes canadiens qui souhaitent prendre de l'expansion en Asie. De 2010 à 2013, M. Caron a été membre de HB Global Advisors Corporation, société d'experts-conseils internationale de Heenan Blaikie.

Pendant près de quatre décennies, M. Caron a occupé, au sein du gouvernement du Canada, divers postes diplomatiques clés, dont ceux d'ambassadeur en Chine (de 2001 à 2005), d'ambassadeur au Japon (de 2005 à 2008) et de haut-commissaire en Inde (de 2008 à 2010).

Il est actuellement membre du conseil consultatif de Westport Innovations Inc. et administrateur de l'Aéroport international de Vancouver. Il a également reçu le titre de membre distingué de l'Asia Pacific Foundation et celui d'associé de recherche honoraire de l'Institut de recherche asiatique de l'Université de Colombie-Britannique.

M. Caron est titulaire d'un baccalauréat ès arts (science politique) de l'Université d'Ottawa.

Conseil et comités du conseil :			Total des présences : 100 %		Autres postes d'administrateur de sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années :	
Conseil d'administration			9 sur 9	100 %	Westport Innovations Inc.	de 2013 à ce jour
Comité de gouvernance et des candidatures			3 sur 3 ¹⁴	100 %		
Comité de rémunération et de dotation en personnel cadre			7 sur 7	100 %		
Titres détenus :						
Année	Actions ordinaires	UAD	Nombre total d'actions ordinaires et d'UAD		Valeur totale des actions ordinaires et des UAD	Participation minimale atteinte (✓) ou montant (\$) requis
2014	4 785	19 880	24 665		529 064 \$	✓
2013	0	14 534	14 534		225 277 \$	

¹¹ Les limites de mandat établies par le conseil s'appliquent uniquement aux administrateurs indépendants.

¹² Donald Guloien n'est membre d'aucun comité du conseil. Il assiste aux réunions des comités sur invitation du président de chaque comité. Une réunion du conseil de 2013 visait seulement les administrateurs indépendants.

¹³ M. Guloien détient également des UAP et des UAR émises aux termes des programmes incitatifs à moyen terme de la Société (voir « Description du programme incitatif à moyen terme et à long terme » à la page 65). Pour les renseignements sur la valeur de l'actionnariat de M. Guloien et les lignes directrices en matière d'actionnariat applicables, consulter « Lignes directrices en matière d'actionnariat » à la page 55.

¹⁴ Joseph Caron a été nommé au comité de gouvernance et des candidatures le 2 mai 2013.

John M. Cassaday



Statut : Indépendant

Administrateur depuis : 1993

Limite du mandat : 2019¹⁵

Voix en faveur en 2013 :

86,95 %

Âge : 60 ans

Résidence :

Toronto (Ontario) Canada

Domaines de compétence :

- Cadre supérieur
- Finances
- Gestion du risque
- Exploitation/gouvernance au Canada et aux États-Unis

John Cassaday est président et chef de la direction de Corus Entertainment Inc. depuis sa création en 1999. Corus est un chef de file canadien de la télévision spécialisée et de la télévision payante ainsi que de la radio au Canada et un chef de file mondial dans le domaine de la programmation et des licences relatives aux émissions pour enfants. Avant de se joindre à Corus, M. Cassaday était vice-président directeur de Shaw Communications, président et chef de la direction de CTV Television Network et président de Campbell Soup Company au Canada et au Royaume-Uni.

M. Cassaday est actuellement membre du conseil d'administration de Corus Entertainment Inc. et de Sysco Corporation. Il est actif dans la collectivité, notamment auprès de l'hôpital St. Michael's.

M. Cassaday a obtenu une maîtrise en administration des affaires (tableau d'honneur du doyen) de la Rotman School of Management de l'Université de Toronto.

Conseil et comités du conseil :		Total des présences : 100 %		Autres postes d'administrateur de sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années :	
Conseil d'administration		9 sur 9	100 %	Corus Entertainment Inc.	de 1999 à ce jour
Comité de gouvernance et des candidatures		4 sur 4	100 %	Sysco Corporation	de 2004 à ce jour
Comité de rémunération et de dotation en personnel cadre (président)		7 sur 7	100 %		
Titres détenus :					
Année	Actions ordinaires	UAD	Nombre total d'actions ordinaires et d'UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD	Participation minimale atteinte (✓) ou montant (\$) requis
2014	20 000	106 503	126 503	2 713 489 \$	✓
2013	20 000	92 622	112 622	1 745 641 \$	

Susan F. Dabarno



Statut : Indépendante

Administratrice depuis : 2013

Limite du mandat : 2025

Voix en faveur en 2013 :

99,39 %

Âge : 61 ans

Résidence :

Bracebridge (Ontario) Canada

Domaines de compétence :

- Cadre supérieur
- Finances
- Cadre auprès d'une société financière d'envergure internationale/connaissance de la gestion des placements
- Exploitation/gouvernance au Canada

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

Elle est actuellement membre du conseil de la Bridgepoint Health Foundation et de la Toronto Waterfront Revitalization Corporation.

M^{me} Dabarno est Fellow de l'Association des comptables généraux accrédités et a obtenu un Brevet B à l'Université McGill.

Conseil et comités du conseil :		Total des présences : 100 %		Autres postes d'administrateur de sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années :	
Conseil d'administration		6 sur 6 ¹⁶	100 %	People Corporation	de 2011 au 1 ^{er} mars 2013
Comité d'audit		4 sur 4 ¹⁶	100 %		
Titres détenus :					
Année	Actions ordinaires	UAD	Nombre total d'actions ordinaires et d'UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD	Participation minimale atteinte (✓) ou montant (\$) requis
2014	30 000	0	30 000	643 500 \$	✓
2013	30 000	0	30 000	465 000 \$	

¹⁵ Aux termes des dispositions de transition des limites des mandats établies par le conseil, puisque M. Cassaday n'a pas atteint l'âge de 72 ans à la date de l'assemblée, il peut être recommandé aux fins de réélection pour des mandats additionnels de un an jusqu'à concurrence de cinq ans (voir « Limitation des mandats d'administrateur » à la page 9).

¹⁶ Susan Dabarno a été nommée au conseil d'administration le 1^{er} mars 2013.

Sheila S. Fraser



Statut : Indépendante
Administratrice depuis : 2011

Limite du mandat : 2024
Voix en faveur en 2013 : 99,33 %

Âge : 63 ans

Résidence :
 Ottawa (Ontario) Canada

Domaines de compétence :

- Cadre supérieur
- Secteur public
- Finances
- Gestion du risque

Sheila Fraser est actuellement administratrice de sociétés. De 2001 à 2011, M^{me} Fraser a été vérificatrice générale du Canada et elle occupait auparavant le poste de sous-vérificatrice générale depuis 1999 au Bureau du vérificateur général du Canada, au service duquel elle était entrée après avoir été associée chez Ernst & Young pendant 18 ans.

Elle contribue actuellement aux domaines de la comptabilité et de l'audit en tant que fiduciaire de l'International Financial Reporting Standards Foundation. Elle a également présidé deux comités de l'Organisation Internationale des Institutions Supérieures de Contrôle des Finances Publiques (INTOSAI) ainsi que le Conseil sur la comptabilité dans le secteur public de l'Institut Canadien des Comptables Agréés et jusqu'au 31 décembre 2013, elle a été membre du Conseil des normes comptables internationales du secteur public de la Fédération internationale des comptables (IFAC-IPSASB).

M^{me} Fraser est titulaire d'un baccalauréat en commerce de l'Université McGill et est Fellow de l'Institut des comptables agréés et de l'Ordre des comptables professionnels agréés du Québec.

Conseil et comités du conseil :			Total des présences : 100 %		Autres postes d'administrateur de sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années :	
Conseil d'administration			9 sur 9	100 %	Bombardier Inc.	de 2012 à ce jour
Comité d'audit (présidente)			5 sur 5	100 %		
Comité de gestion des risques			7 sur 7 ¹⁷	100 %		
Titres détenus :						
Année	Actions ordinaires	UAD	Nombre total d'actions ordinaires et d'UAD		Valeur totale des actions ordinaires et des UAD	Participation minimale atteinte (✓) ou montant (\$) requis ¹⁸
2014	580	19 296	19 876		426 340 \$	23 660 \$
2013	580	8 303	8 883		137 687 \$	

Scott M. Hand



Statut : Indépendant
Administrateur depuis : 2007

Limite du mandat : 2019
Voix en faveur en 2013 : 83,25 %

Âge : 71 ans

Résidence :
 Toronto (Ontario) Canada

Domaines de compétence :

- Cadre supérieur
- Finances
- Gestion du risque
- Exploitation/gouvernance en Asie, au Canada et aux États-Unis

Scott Hand est président exécutif du conseil de la Royal Nickel Corporation et il a occupé le poste de président du conseil et chef de la direction d'Inco Limitée (« Inco ») d'avril 2002 jusqu'à son départ à la retraite en janvier 2007. Auparavant, M. Hand a agi à titre de président d'Inco et il a occupé des postes dans les secteurs de la planification stratégique, de l'expansion des affaires et des services juridiques. Inco est une importante société d'exploitation de ressources naturelles établie au Canada, chef de file dans la production et la distribution de nickel et d'autres métaux.

Il est actuellement membre du conseil d'administration de Legend Gold Corp., Chinalco Mining Corporation International et Royal Nickel Corporation. En outre, M. Hand est administrateur de Boyd Technologies LLC (société de matériaux non tissés), du Fonds mondial pour la nature (Canada), du Massachusetts Museum of Contemporary Art et d'un certain nombre de sociétés fermées dans le secteur des ressources minérales.

M. Hand est titulaire d'un baccalauréat du Collège Hamilton et d'un juris doctor de l'Université Cornell.

Conseil et comités du conseil :			Total des présences : 96 %		Autres postes d'administrateur de sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années :	
Conseil d'administration			9 sur 9	100 %	Chinalco Mining Corporation International Legend Gold Corp. Royal Nickel Corporation Fronteer Gold Inc. Royal Coal Corp.	de 2012 à ce jour
Comité de rémunération et de dotation en personnel cadre			7 sur 7	100 %		de 2011 à ce jour
Comité de gestion des risques			8 sur 9	89 %		de 2008 à ce jour
						de 2007 à 2011
						de 2010 à mai 2012 ¹⁹
Titres détenus :						
Année	Actions ordinaires	UAD	Nombre total d'actions ordinaires et d'UAD		Valeur totale des actions ordinaires et des UAD	Participation minimale atteinte (✓) ou montant (\$) requis
2014	30 000	34 453	64 453		1 382 517 \$	✓
2013	30 000	28 677	58 677		909 494 \$	

¹⁷ Sheila Fraser a été nommée au comité de gestion des risques le 2 mai 2013.

¹⁸ Conformément aux lignes directrices en matière de participation des administrateurs (voir la page 22), Sheila Fraser a choisi de recevoir 100 % de sa rémunération forfaitaire annuelle en titres de capitaux propres, jusqu'à ce que le seuil minimal soit atteint. Pour des renseignements sur la rémunération forfaitaire annuelle et les jetons de présence, voir le « Tableau des honoraires des administrateurs » à la page 21.

¹⁹ Scott Hand a été administrateur de Royal Coal Corp. d'août 2010 à mai 2012. Le 3 mai 2012, une interdiction d'opérations a été émise à l'encontre de Royal Coal Corp. par la Commission des valeurs mobilières de l'Ontario pour omission de déposer des états financiers. Le 17 mai 2012, Royal Coal Corp. a annoncé qu'elle avait reçu un avis de la Bourse de croissance TSX selon lequel celle-ci avait suspendu la négociation des titres de Royal Coal Corp. en conséquence de l'interdiction d'opérations.

Luther S. Helms



Statut : Indépendant

Administrateur depuis :
2007

Limite du mandat : 2019

Voix en faveur en 2013 :

93,58 %

Âge : 70 ans

Résidence :

Paradise Valley (Arizona)
États-Unis

Domaines de compétence :

- Cadre supérieur
- Finances
- Gestion du risque
- Cadre auprès d'une société financière d'envergure internationale/connaissance de la gestion des placements
- Exploitation/gouvernance en Asie et aux États-Unis

Luther Helms est directeur général de Sonata Capital Group (« Sonata ») depuis 2000. Sonata est une société fermée de services consultatifs en placements enregistrés. M. Helms possède une vaste expérience dans les secteurs bancaire et financier : il a occupé divers postes à la Bank of America Corporation, dont celui de vice-président du conseil de 1993 à 1998, ainsi que celui de vice-président du conseil de la KeyBank de 1998 à 2000.

Il est actuellement membre du conseil d'administration d'ABM Industries Incorporated.

M. Helms est titulaire d'une maîtrise en administration des affaires de l'Université de Santa Clara et d'un baccalauréat en histoire et en économie de l'Université d'Arizona.

Conseil et comités du conseil :			Total des présences : 94 %		Autres postes d'administrateur de sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années :	
Conseil d'administration			9 sur 9	100 %	ABM Industries Incorporated	de 1995 à ce jour
Comité d'audit			4 sur 5	80 %		
Comité de gouvernance et des candidatures			4 sur 4	100 %		
Titres détenus :						
Année	Actions ordinaires	UAD	Nombre total d'actions ordinaires et d'UAD		Valeur totale des actions ordinaires et des UAD	Participation minimale atteinte (✓) ou montant (\$) requis
2014	2 100	55 718	57 818		1 240 196 \$	✓
2013	2 100	49 342	51 442		797 351 \$	

Tsun-yan Hsieh



Statut : Indépendant

Administrateur depuis :
2011

Limite du mandat : 2024

Voix en faveur en 2013 :

95,51 %

Âge : 61 ans

Résidence :

Singapour, Singapour

Domaines de compétence :

- Cadre supérieur
- Finances
- Exploitation/gouvernance en Asie, au Canada et aux États-Unis
- Gestion des ressources humaines

Tsun-yan Hsieh est président du conseil de LinHart Group Pte Ltd., entreprise de services-conseils en gestion qu'il a fondée en 2010. M. Hsieh, résident de Singapour, possède une vaste expérience dans les domaines du commerce international, du perfectionnement des gestionnaires et de la réorganisation d'entreprises à l'échelle mondiale. M. Hsieh s'est joint à McKinsey & Company en 1980 et a été élu à titre d'administrateur de 1990 à 2008, moment où il a pris sa retraite et, de 2008 à 2010, M. Hsieh a été engagé à titre de conseiller spécial auprès des clients par McKinsey. Au cours de ses 30 années de service auprès de McKinsey & Company, il a créé le McKinsey Center for Asian Leadership et travaillé avec des clients dans plus de 30 pays et secteurs d'activité.

M. Hsieh siège actuellement aux conseils d'administration de Singapore Airlines et de Bharti Airtel Limited. Il est membre du Management Advisory Board de la School of Business et professeur titulaire de la chaire du doyen (pratique) à la School of Business (dont il est également membre du Management Advisory Board) et à la Lee Kuan Yew School of Public Policy, qui font toutes deux partie de la National University de Singapour.

M. Hsieh est titulaire d'un baccalauréat ès sciences (génie mécanique) de l'Université de l'Alberta ainsi que d'une maîtrise en administration des affaires de la Harvard Business School.

Conseil et comités du conseil :			Total des présences : 94 %		Autres postes d'administrateur de sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années :	
Conseil d'administration			9 sur 9	100 %	Bharti Airtel Limited	de 2010 à ce jour
Comité de rémunération et de dotation en personnel cadre			6 sur 7	86 %	Singapore Airlines Sony Corporation	de 2012 à ce jour de 2008 à juin 2013
Titres détenus :						
Année	Actions ordinaires	UAD	Nombre total d'actions ordinaires et d'UAD		Valeur totale des actions ordinaires et des UAD	Participation minimale atteinte (✓) ou montant (\$) requis
2014	0	22 206	22 206		476 319 \$	✓
2013	0	11 638	11 638		180 389 \$	

Donald R. Lindsay



Statut : Indépendant

Administrateur depuis :
2010

Limite du mandat : 2023

Voix en faveur en 2013 :

99,21 %

Âge : 55 ans

Résidence :

Vancouver (Colombie-Britannique)
Canada

Domaines de compétence :

- Cadre supérieur
- Finances
- Gestion du risque
- Cadre auprès d'une société financière d'envergure internationale/connaissance de la gestion des placements
- Exploitation/gouvernance en Asie, au Canada et aux États-Unis

Donald Lindsay est président et chef de la direction de Teck Resources Limited, la plus grande société du secteur des mines, de la minéralurgie et de la métallurgie au Canada, poste qu'il occupe depuis 2005. Il a notamment travaillé pendant presque deux décennies à la société Marchés mondiaux CIBC inc., où il a occupé le poste de président après avoir été chef des placements et des services bancaires aux entreprises ainsi que chef de la région Asie-Pacifique.

M. Lindsay est actuellement membre du conseil d'administration de Teck Resources Limited.

Il est titulaire d'un baccalauréat ès sciences, spécialisé en génie minier de l'Université Queen's et d'une maîtrise en administration des affaires de la Harvard Business School.

Conseil et comités du conseil :			Total des présences : 89 %		Autres postes d'administrateur de sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années :	
Conseil d'administration			9 sur 9	100 %	Teck Resources Limited	de 2005 à ce jour
Comité de gestion des risques			7 sur 9	78 %		
Titres détenus :						
Année	Actions ordinaires	UAD	Nombre total d'actions ordinaires et d'UAD		Valeur totale des actions ordinaires et des UAD	Participation minimale atteinte (✓) ou montant (\$) requis
2014	20 000	25 789	45 789		982 174 \$	✓
2013	20 000	15 861	35 861		555 846 \$	

John R.V. Palmer



Statut : Indépendant

Administrateur depuis :
2009

Limite du mandat : 2022

Voix en faveur en 2013 :

99,04 %

Âge : 70 ans

Résidence :

Toronto (Ontario) Canada

Domaines de compétence :

- Cadre supérieur
- Secteur public
- Finances
- Gestion du risque
- Exploitation/gouvernance en Asie et au Canada

John Palmer est président du conseil d'administration et administrateur fondateur du Toronto Leadership Centre, organisme axé sur le leadership en matière de surveillance financière. M. Palmer a exercé les fonctions de Surintendant des institutions financières du Canada de 1994 à 2001 après avoir fait carrière chez KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L. (Canada), où il a exercé des fonctions de direction, y compris à titre d'associé directeur et de vice-président du conseil. Il a aussi été directeur général adjoint de la Monetary Authority of Singapore et a agi comme conseiller pour d'autres organismes de réglementation, dont l'Australian Prudential Regulation Authority.

M. Palmer est actuellement membre du conseil d'administration de Fairfax Financial Holdings Limited et de plusieurs organismes privés.

Il est Fellow de l'Institut des comptables agréés de l'Ontario et de l'Institute of Chartered Accountants of British Columbia et est titulaire d'un baccalauréat ès arts de l'Université de la Colombie-Britannique.

Conseil et comités du conseil :			Total des présences : 100 %		Autres postes d'administrateur de sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années :	
Conseil d'administration			9 sur 9	100 %	Fairfax Financial Holdings Limited	de 2012 à ce jour
Comité d'audit			5 sur 5	100 %		
Comité de gestion des risques (président)			9 sur 9	100 %		
Titres détenus :						
Année	Actions ordinaires	UAD	Nombre total d'actions ordinaires et d'UAD		Valeur totale des actions ordinaires et des UAD	Participation minimale atteinte (✓) ou montant (\$) requis
2014	0	47 064	47 064		1 009 523 \$	✓
2013	0	40 119	40 119		621 845 \$	

C. James Prieur



Statut : Indépendant
Administrateur depuis : 2013

Limite du mandat : 2025

Voix en faveur en 2013 : 99,28 %

Âge : 62 ans

Résidence :
Chicago (Illinois) États-Unis

Domaines de compétence :

- Cadre supérieur
- Finances
- Gestion du risque
- Cadre auprès d'une société financière d'envergure internationale/connaissance de la gestion des placements
- Exploitation/gouvernance en Asie, au Canada et aux États-Unis

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

Il est membre du President's Circle du Chicago Council on Global Affairs ainsi que du Pacific Council on International Policy et de son China Committee.

M. Prieur, analyste financier agréé, a obtenu un baccalauréat du Royal Military College avant d'obtenir une maîtrise en administration des affaires de la Richard Ivey School de l'Université Western.

Conseil et comités du conseil :			Total des présences : 100 %		Autres postes d'administrateur de sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années :	
Conseil d'administration			9 sur 9	100 %	CNO Financial Group, Inc.	
Comité de gestion des risques			9 sur 9	100 %	de 2006 à 2011	
Titres détenus :						
Année	Actions ordinaires	UAD	Nombre total d'actions ordinaires et d'UAD		Valeur totale des actions ordinaires et des UAD	Participation minimale atteinte (✓) ou montant (\$) requis
2014	20 000	9 514	29 514		633 075 \$	✓
2013	20 000	0	20 000		310 000 \$	

Andrea S. Rosen



Statut : Indépendante
Administratrice depuis : 2011

Limite du mandat : 2024

Voix en faveur en 2013 : 99,35 %

Âge : 59 ans

Résidence :
Toronto (Ontario) Canada

Domaines de compétence :

- Cadre supérieur
- Finances
- Gestion du risque
- Cadre auprès d'une société financière d'envergure internationale/connaissance de la gestion des placements
- Exploitation/gouvernance au Canada

Andrea Rosen est administratrice de sociétés depuis 2006. M^{me} Rosen possède de vastes connaissances dans le secteur des services financiers, y compris dans les services bancaires d'investissement et les produits bancaires de gros et de détail. Avant janvier 2005, elle comptait plus de dix ans d'expérience auprès du Groupe Financier Banque TD, où elle s'était hissée au poste de vice-présidente du conseil, Groupe Financier Banque TD, et de présidente, TD Canada Trust. Au cours de sa carrière, M^{me} Rosen a gravi progressivement les échelons au sein de Wood Gundy Inc., et elle a exercé les fonctions de vice-présidente de Varsity Corporation.

Elle est actuellement membre du conseil d'administration de l'Alberta Investment Management Corporation, d'Emera Inc. et de Hiscox Limited.

M^{me} Rosen est titulaire d'un baccalauréat en droit de la Osgoode Hall Law School, d'une maîtrise en administration des affaires de la Schulich School of Business de l'Université York et d'un baccalauréat ès arts de l'Université Yale.

Conseil et comités du conseil :			Total des présences : 100 %		Autres postes d'administrateur de sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années :	
Conseil d'administration			9 sur 9	100 %	Emera Inc.	de 2007 à ce jour
Comité d'audit			5 sur 5	100 %	Hiscox Limited	de 2006 à ce jour
Titres détenus :						
Année	Actions ordinaires	UAD	Nombre total d'actions ordinaires et d'UAD		Valeur totale des actions ordinaires et des UAD	Participation minimale atteinte (✓) ou montant (\$) requis
2014	11 500	27 849	39 349		844 036 \$	✓
2013	11 500	18 812	30 312		469 836 \$	

Lesley D. Webster



Statut : Indépendante

Administratrice depuis : 2012

Limite du mandat : 2025

Voix en faveur en 2013 : 99,32 %

Âge : 61 ans

Résidence :

Naples (Floride) États-Unis

Domaines de compétence :

- Cadre supérieur
- Finances
- Gestion du risque
- Exploitation/gouvernance aux États-Unis
- Cadre auprès d'une société financière d'envergure internationale/connaissance de la gestion des placements

Lesley Webster est présidente et fondatrice de Daniels Webster Capital Advisors, société de consultation en gestion du risque d'entreprise mise sur pied en 2006. M^{me} Webster possède une vaste expérience du secteur des services financiers et a été vice-présidente directrice de la gestion des risques de marché et des risques fiduciaires à l'échelle de l'entreprise de JP Morgan Chase de 1994 à 2005. Auparavant, elle a été chef mondiale des activités ayant trait aux produits dérivés sur titres à revenu fixe libellés en dollars américains à la société UBS Securities, Inc. et chef des opérations d'arbitrage de titres à revenu fixe à la Chase Manhattan Bank.

M^{me} Webster est actuellement membre du conseil d'administration de MarketAxess Holdings Inc.

M^{me} Webster est titulaire d'un doctorat en économie de l'Université Stanford et d'un baccalauréat en économie de l'Université de l'Illinois à Urbana.

Conseil et comités du conseil :			Total des présences : 100 %		Autres postes d'administrateur de sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années :	
Conseil d'administration			9 sur 9	100 %	MarketAxess Holdings Inc.	d'avril 2013 à ce jour
Comité de rémunération et de dotation en personnel cadre			4 sur 4 ²⁰	100 %		
Comité de gestion des risques			9 sur 9	100 %		
Titres détenus :						
Année	Actions ordinaires	UAD	Nombre total d'actions ordinaires et d'UAD		Valeur totale des actions ordinaires et des UAD	Participation minimale atteinte (✓) ou montant (\$) requis ²¹
2014	0	8 578	8 578		183 998 \$	
2013	0	2 053	2 053		31 822 \$	

²⁰ Lesley Webster a été nommée au comité de rémunération et de dotation en personnel cadre le 2 mai 2013.

²¹ Conformément aux lignes directrices en matière de participation des administrateurs (voir la page 22), Lesley Webster a choisi de recevoir 100 % de sa rémunération forfaitaire annuelle en titres de capitaux propres, jusqu'à ce que le seuil minimal soit atteint. Pour des renseignements sur la rémunération forfaitaire annuelle et les jetons de présence, voir le « Tableau des honoraires des administrateurs » à la page 21.

Présence des administrateurs

Les administrateurs doivent assister à l'assemblée annuelle, aux réunions du conseil et aux réunions des comités auxquels ils siègent, à moins que les circonstances ne les en empêchent. La présence des administrateurs nommés aux fins de réélection est indiquée ci-dessus dans les notices biographiques. Pour l'exercice clos le 31 décembre 2013, la présence moyenne de tous les candidats aux postes d'administrateur aux réunions du conseil et des comités était de 100 % et de 98 %, respectivement.

Sommaire des réunions du conseil et des comités tenues en 2013

Conseil/comités	Réunions régulières
• Conseil d'administration	9 (1 indépendant)
• Comité d'audit	5
• Comité de gouvernance et des candidatures	4
• Comité de rémunération et de dotation en personnel cadre	7
• Comité de gestion des risques	9

Présence des administrateurs sortants

Administrateur	Conseil/comités	Présence	
 Robert J. Harding <i>(prend sa retraite le 1^{er} mai 2014)</i>	Conseil	9 sur 9	100 %
	Comité d'audit	5 sur 5	100 %
	Comité de gouvernance et des candidatures (<i>nommé président le 2 mai 2013</i>)	3 sur 3	100 %
	Comité de gestion des risques (<i>a démissionné le 2 mai 2013</i>)	2 sur 2	100 %

Administratrice	Conseil/comités	Présence	
 Lorna R. Marsden <i>(prend sa retraite le 1^{er} mai 2014)</i>	Conseil	8 sur 9	89 %
	Comité de rémunération et de dotation en personnel cadre	7 sur 7	100 %
	Comité de gouvernance et des candidatures (<i>nommée le 2 mai 2013</i>)	3 sur 3	100 %

Indépendance des administrateurs et appartenance à des comités

Les politiques du conseil exigent que la majorité des administrateurs soient indépendants et le conseil a adopté une politique en matière d'indépendance. Les administrateurs doivent remplir les exigences de la politique en matière d'indépendance, qui comprend les exigences en matière d'indépendance applicables des lois régissant la Société, des bourses à la cote desquelles les titres de la Société sont inscrits et des autorités de réglementation en valeurs mobilières compétentes. Voir « Indépendance du conseil » à la page 81 pour des détails sur la détermination de l'indépendance des administrateurs.

Administrateur	Administrateur depuis ¹	Limite du mandat ²	Comités			
			Audit	Gouvernance et candidatures	Rémunération et dotation en personnel cadre	Gestion des risques
Indépendant						
Joseph Caron	2010	2023		✓ ³	✓	
John Cassaday	1993	2019		✓	Président	
Susan Dabarno	2013	2025	✓			
Richard DeWolfe (président du conseil)	2004	2018		✓		
Sheila Fraser	2011	2024	Présidente			✓
Scott Hand	2007	2019			✓	✓
Luther Helms	2007	2019	✓	✓		
Tsun-yan Hsieh	2011	2024			✓	
Donald Lindsay	2010	2023				✓
John Palmer	2009	2022	✓			Président
James Prieur	2013	2025				✓
Andrea Rosen	2011	2024	✓			
Lesley Webster	2012	2025			✓	✓
Non indépendant – Membre de la direction						
Donald Guloien ⁴	2009	s.o.				

¹ La rubrique « Administrateur depuis » indique l'année au cours de laquelle l'administrateur a été élu pour la première fois au conseil d'administration de la Société ou de Manufacturers. Quand Manufacturers a procédé à sa démutualisation en 1999, elle est devenue une filiale en propriété exclusive de la Société.

² La rubrique « Limite du mandat » renvoie à l'année à laquelle les administrateurs indépendants ne seraient pas admissibles à la réélection lors de l'assemblée annuelle à moins que, dans des circonstances exceptionnelles, le conseil ne l'approuve.

³ Sous réserve de sa réélection à l'assemblée. M. Caron sera nommé président du comité de gouvernance et des candidatures.

⁴ Donald Guloien n'est pas indépendant puisqu'il est président et chef de la direction de la Société. M. Guloien n'est membre d'aucun comité.

Rémunération des administrateurs

Établissement de la rémunération

Une rémunération est versée à tous les administrateurs non employés. La rémunération versée aux administrateurs est structurée afin de :

- favoriser son alignement sur les intérêts des actionnaires en exigeant que les administrateurs respectent les lignes directrices en matière de participation des administrateurs (énoncées ci-dessous);
- être concurrentielle par rapport à celle qu'offrent les institutions financières canadiennes et d'autres grandes institutions financières mondiales d'envergure et de complexité comparables; et
- tenir compte de l'apport et de la compétence attendus de la part des administrateurs.

Le conseil examine la rémunération des administrateurs tous les deux ans avec l'aide du comité de gouvernance et des candidatures et en tenant compte des conseils fournis par ses conseillers indépendants, Pearl Meyer & Partners et Hugessen Consulting Inc. (« Hugessen Consulting »), afin de rémunérer les administrateurs de façon appropriée pour leur rôle de supervision. Dans le cadre de l'examen de la rémunération des administrateurs, le comité a tenu compte du temps consacré par les administrateurs et de leurs responsabilités. Le comité, secondé par Pearl Meyer & Partners et Hugessen Consulting, a examiné et a recommandé au conseil à des fins d'approbation une augmentation de la rémunération des administrateurs avec prise d'effet le 1^{er} janvier 2014 afin de faire concurrence aux institutions financières canadiennes et aux autres grandes institutions financières mondiales d'envergure et de complexité semblables.

Le tableau des honoraires versés aux administrateurs indépendants au cours de l'exercice 2013 et les changements apportés au tableau des honoraires approuvés par le conseil et ayant prise d'effet le 1^{er} janvier 2014 sont présentés ci-dessous. Sous réserve de la ratification de la modification du règlement administratif n° 1 par les actionnaires de la Société et les titulaires de contrats avec droit de vote de La Compagnie d'Assurance-Vie Manufacturers, le conseil a approuvé un changement supplémentaire au tableau des honoraires pour établir les honoraires en dollars américains, avec prise d'effet le 1^{er} juillet 2014.

Tableau des honoraires des administrateurs ¹	Du 1 ^{er} janvier au 31 décembre 2013 Honoraires (\$ CA)	Avec prise d'effet le 1 ^{er} janvier 2014 Honoraires (\$ CA)	Avec prise d'effet le 1 ^{er} juillet 2014 Honoraires (\$ US)*
Rémunération forfaitaire annuelle			
Membre du conseil	110 000 \$	150 000 \$	150 000 \$
Président du conseil ²	350 000 \$	400 000 \$	400 000 \$
Vice-président du conseil, le cas échéant ³	50 000 \$	50 000 \$	50 000 \$
Observateur au conseil d'une filiale, le cas échéant ⁴	s.o.	Variable	Variable
Rémunération forfaitaire annuelle de président de comité⁵			
Comité d'audit	30 000 \$	40 000 \$	40 000 \$
Comité de rémunération et de dotation en personnel cadre	30 000 \$	40 000 \$	40 000 \$
Comité de gestion des risques	30 000 \$	40 000 \$	40 000 \$
Comité de gouvernance et des candidatures	20 000 \$	25 000 \$	25 000 \$
Rémunération forfaitaire annuelle de membre de comité⁶			
Comité d'audit	8 000 \$	8 000 \$	8 000 \$
Comité de rémunération et de dotation en personnel cadre	8 000 \$	8 000 \$	8 000 \$
Comité de gestion des risques	8 000 \$	8 000 \$	8 000 \$
Comité de gouvernance et des candidatures	5 000 \$	5 000 \$	5 000 \$
Jetons de présence⁷			
Réunion du conseil	2 000 \$	2 000 \$	2 000 \$
Réunion de comité	1 500 \$	1 500 \$	1 500 \$
Séance de formation non tenue à la date où une réunion du conseil ou d'un comité a lieu	1 500 \$	1 500 \$	1 500 \$
Allocation de déplacement (par trajet aller-retour d'au moins 150 km)⁸			
Déplacement à l'intérieur de l'Amérique du Nord, de l'Europe ou de l'Asie	Frais de déplacement (par journée de 8 heures de déplacement à destination et en provenance des réunions du conseil) : 1 000 \$	1 000 \$	1 000 \$
Déplacement entre l'Amérique du Nord ou l'Asie et l'Europe		1 500 \$	1 500 \$
Déplacement entre l'Amérique du Nord et l'Asie		3 000 \$	3 000 \$

* Sous réserve de la ratification de la modification au règlement administratif n° 1 comme il est énoncé ci-dessus.

¹ Les sommes payées visent des services fournis à la Société Financière Manuvie et à La Compagnie d'Assurance-Vie Manufacturers et les honoraires sont divisés de manière égale entre les deux sociétés.

² Le président du conseil ne reçoit pas d'autre rémunération forfaitaire ou d'autres jetons de présence, mais a le droit de recevoir une allocation de déplacement payée conformément au présent tableau des honoraires.

³ La rémunération forfaitaire annuelle est versée au vice-président du conseil, s'il en est, en plus de la rémunération forfaitaire annuelle de membre du conseil et des autres honoraires applicables.

⁴ Relativement au rôle de supervision du conseil à l'égard des filiales, des administrateurs peuvent être priés d'agir à titre d'observateurs au conseil de filiales de temps à autre et peuvent recevoir une rémunération forfaitaire et/ou un jeton de présence supplémentaires, déterminés à la discrétion du conseil.

⁵ La rémunération forfaitaire annuelle de président de comité est versée à l'administrateur (autre que le président du conseil) occupant le poste précisé.

⁶ La rémunération forfaitaire annuelle de membre de comité est versée aux administrateurs (autres que le président du conseil) qui sont membres du comité précisé.

⁷ Les jetons de présence sont versés aux administrateurs (autres que le président du conseil) qui assistent à la réunion précisée et, à l'égard de la présence aux réunions de comité, qui sont membres du comité précisé.

⁸ Les administrateurs ont le droit de recevoir les honoraires précisés pour chaque trajet aller-retour d'au moins 150 km entre l'endroit de leur résidence principale ou secondaire et l'endroit de la réunion du conseil ou d'un comité, de la séance de formation ou un autre endroit où ils doivent se déplacer dans le cadre de leurs responsabilités en tant que membres du conseil ou d'un comité. Les administrateurs sont aussi remboursés de leurs frais de déplacement et autres frais engagés pour assister à ces séances.

Lignes directrices en matière de participation des administrateurs

Afin d'aligner la rémunération des administrateurs sur les intérêts à long terme de la Société, chaque administrateur, y compris le président du conseil, est tenu de détenir une participation en actions de la Société d'une valeur représentant au moins trois fois la rémunération forfaitaire annuelle des administrateurs (actuellement, 450 000 \$). À cette fin, les actions ordinaires et les actions privilégiées de la Société ainsi que les UAD sont réputées constituer une participation en actions.

À compter de 2014, le conseil a mis en œuvre une nouvelle politique selon laquelle, jusqu'au moment où un administrateur atteint une participation d'une valeur représentant trois fois sa rémunération forfaitaire annuelle (actuellement, 450 000 \$), l'administrateur doit recevoir 100 % de la rémunération forfaitaire en UAD. Les administrateurs, bien qu'ils n'y soient pas tenus, sont également encouragés à accumuler une participation dans la Société, soit i) par l'achat direct d'actions, soit ii) une fois que la participation minimale est atteinte, en choisissant de recevoir une partie des honoraires qui leur sont versés en UAD.

La participation des administrateurs est évaluée en fonction de la valeur marchande, du coût d'acquisition ou de la valeur de l'attribution, selon le montant le plus élevé, aux fins du respect des lignes directrices en matière de participation des administrateurs.

Les administrateurs peuvent choisir de recevoir leur rémunération sous forme de titres de capitaux propres

Aux termes du régime d'actionnariat des administrateurs non employés (le « régime d'actionnariat »), les administrateurs non employés peuvent choisir de recevoir un certain pourcentage de leur rémunération sous la forme d'actions ordinaires ou d'UAD au lieu d'espèces. Les UAD octroyées aux administrateurs sont acquises intégralement à la date de l'octroi mais ne sont pas payables tant que l'administrateur fait partie du conseil d'administration. Le nombre d'UAD octroyées est déterminé en divisant la somme en dollars devant être versée par le cours des actions ordinaires à la TSX à la clôture du dernier jour de négociation précédant la date de l'octroi. Les UAD sont

créditées d'unités additionnelles lorsque des dividendes sont versés à l'égard des actions ordinaires. Lorsque les administrateurs cessent d'être membres du conseil, les UAD sont réglées en espèces ou en actions ordinaires, au choix de l'administrateur, dans un délai de un an. Les UAD sont cessibles uniquement en cas de décès.

Le nombre maximal d'actions ordinaires et d'UAD pouvant être émises aux termes du régime d'actionnariat est de 1 000 000, soit moins de 0,1 % des actions ordinaires en circulation en date du 11 mars 2014. En date du 11 mars 2014, 734 627 UAD étaient en cours et 260 609 actions ordinaires avaient été émises aux termes du régime d'actionnariat, chacune représentant moins de 0,1 % des actions ordinaires alors en circulation. Le nombre maximal global d'actions ordinaires pouvant être émises pendant un an ou en tout temps aux termes du régime d'actionnariat et de tous les autres régimes de rémunération fondés sur des actions à l'intention d'un participant en particulier ou des initiés ne peut dépasser 5 % et 10 %, respectivement, du nombre total d'actions ordinaires en circulation. Des modifications peuvent être apportées au régime d'actionnariat, pourvu qu'elles soient approuvées au préalable par les organismes de réglementation et les actionnaires.

Options sur actions

En 2004, le conseil a mis fin de façon permanente aux octrois d'options sur actions supplémentaires aux administrateurs non employés en vertu du régime incitatif fondé sur des capitaux propres des administrateurs. Au 13 février 2014, il n'y avait aucune attribution fondée sur des options en cours en vertu du régime incitatif fondé sur des capitaux propres des administrateurs et le conseil a résilié le régime.

Rémunération de la part de filiales et de membres du même groupe

De temps à autre, les administrateurs indépendants de la Société peuvent agir à titre d'administrateurs ou d'observateurs du conseil pour des filiales et des membres du même groupe que la Société. Ils sont rémunérés pour leurs services et sont remboursés des frais de déplacement et autres frais engagés pour assister aux réunions du conseil et des comités. Aucun administrateur n'a reçu de tels honoraires en 2013.

Attributions fondées sur des actions en cours

Le tableau suivant indique la valeur marchande des attributions fondées sur des actions émises aux administrateurs non employés dont les droits ont été acquis mais qui n'ont pas été payées. Ces attributions se composent entièrement d'UAD que certains administrateurs ont choisi de recevoir en tant que tranche de leur rémunération.

Administrateurs indépendants	Attributions fondées sur des actions
	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits ont été acquis (non payées ou distribuées) (\$) ¹
Candidats aux postes d'administrateur	
Joseph P. Caron	416 685
John M. Cassaday	2 232 303
Susan F. Dabarno	0
Richard B. DeWolfe	1 845 004
Sheila S. Fraser	404 444
Scott M. Hand	722 135
Robert J. Harding	1 324 756
Luther S. Helms	1 167 849
Tsun-yan Hsieh	465 438
Donald R. Lindsay	540 537
Lorna R. Marsden	544 122
John R.V. Palmer	986 461
James Prieur	199 413
Andrea S. Rosen	583 715
Lesley D. Webster	179 795
Administrateurs sortants	
Gail C.A. Cook-Bennett	994 636
Thomas P. d'Aquino	657 767
Robert E. Dineen, Jr.	843 074
Hugh W. Sloan, Jr.	1 289 375

¹ La valeur des UAD acquises est calculée selon le cours de clôture des actions ordinaires à la TSX le 31 décembre 2013 (20,96 \$).

Rémunération des administrateurs en 2013

Le tableau suivant indique la rémunération versée aux administrateurs indépendants du 1^{er} janvier au 31 décembre 2013 :

Administrateur	Ventilation des honoraires annuels						Répartition des honoraires annuels		Autre rémunération (\$) ²	Rémunération totale (\$)
	Rémunération forfaitaire annuelle (\$)	Rémunération forfaitaire à titre de président de comité (\$)	Rémunération forfaitaire à titre de membre de comité (\$)	Jetons de présence pour les réunions du conseil (\$)	Jetons de présence pour les réunions de comité (\$)	Frais de déplacement (\$)	Rémunération gagnée (\$) ¹	Attributions fondées sur des actions (\$) ¹		
Administrateurs actuels										
Joseph P. Caron	110 000	0	11 334	18 000	15 000	14 000	84 167	84 167	1 000	169 334
John M. Cassaday	110 000	30 000	13 000	18 000	16 500	1 000	0	188 500	1 000	189 500
Susan F. Dabarno ³	91 667	0	6 667	12 000	6 000	1 000	117 334	0	1 000	118 334
Richard B. DeWolfe ⁴	286 668	10 000	5 334	8 000	6 000	12 000	164 001	164 001	1 000	329 002
Sheila S. Fraser ⁵	110 000	20 000	13 334	18 000	18 000	7 000	0	186 334	1 000	187 334
Scott M. Hand	110 000	0	16 000	18 000	22 500	1 000	83 750	83 750	1 000	168 500
Robert J. Harding ⁶	110 000	13 334	14 000	18 000	15 000	1 000	0	171 334	1 000	172 334
Luther S. Helms	110 000	0	13 000	18 000	12 000	14 000	83 500	83 500	1 000	168 000
Tsun-yan Hsieh	110 000	0	8 000	18 000	9 000	30 000	0	175 000	1 000	176 000
Donald R. Lindsay	110 000	0	8 000	18 000	12 000	14 000	0	162 000	1 000	163 000
Lorna R. Marsden ⁷	110 000	0	11 334	16 000	15 000	1 000	153 334	0	1 000	154 334
John R.V. Palmer	110 000	30 000	16 000	18 000	21 000	1 000	98 000	98 000	1 000	197 000
C. James Prieur	110 000	0	8 000	18 000	13 500	14 000	0	163 500	1 000	164 500
Andrea S. Rosen	110 000	0	8 000	18 000	7 500	1 000	0	144 500	1 000	145 500
Lesley D. Webster ⁸	110 000	0	13 334	18 000	19 500	14 000	64 834	110 000	1 000	175 834
Administrateurs sortants										
Gail C.A. Cook-Bennett ⁹	118 585	0	0	0	0	0	0	118 585	3 000	121 585
Thomas P. d'Aquino ⁹	37 269	0	4 406	8 000	6 000	2 000	57 675	0	3 000	60 675
Robert E. Dineen, Jr. ⁹	37 269	0	2 711	8 000	3 000	4 000	54 980	0	3 000	57 980
Hugh W. Sloan, Jr. ⁹	37 269	6 777	4 406	8 000	6 000	4 000	33 226	33 226	3 000	69 452
								TOTAL ¹⁰ :		2 988 198 \$

¹ Les administrateurs peuvent choisir de recevoir un pourcentage de leur rémunération sous la forme d'actions ordinaires ou d'UAD au lieu d'espèces aux termes du régime d'actionnariat. Les montants indiqués dans la colonne « Rémunération gagnée » correspondent à la rémunération que les administrateurs ont choisi de recevoir en espèces. Les montants indiqués dans la colonne « Attributions fondées sur des actions » correspondent à la rémunération que les administrateurs ont choisi de recevoir sous la forme d'UAD plutôt qu'en espèces.

² En décembre 2013, la Société a fait un don de 1 000 \$ pour le compte de chaque administrateur actuel à un organisme de bienfaisance choisi par celui-ci.

³ Susan Dabarno a été nommée au conseil d'administration le 1^{er} mars 2013.

⁴ Richard DeWolfe a été élu président du conseil le 2 mai 2013. À son élection à titre de président du conseil, M. Richard DeWolfe a démissionné du comité d'audit et du comité de gestion des risques et a été nommé au comité de gouvernance et des candidatures.

⁵ Sheila Fraser a été nommée présidente du comité d'audit et a été nommée au comité de gestion des risques le 2 mai 2013.

⁶ Robert Harding a été nommé président du comité de gouvernance et des candidatures et a démissionné du comité de gestion des risques le 2 mai 2013.

⁷ Lorna Marsden a été nommée au comité de gouvernance et des candidatures le 2 mai 2013.

⁸ Lesley Webster a été nommée au comité de rémunération et de dotation en personnel cadre le 2 mai 2013.

⁹ Gail Cook-Bennett, Thomas P. d'Aquino, Robert Dineen et Hugh Sloan ont pris leur retraite du conseil d'administration le 2 mai 2013. Lors de leur retraite, chaque administrateur sortant a reçu un cadeau de départ à la retraite évalué à 3 000 \$.

¹⁰ La rémunération annuelle globale maximale payable aux administrateurs de la Société et de Manufacturers est de 4 000 000 \$ (2 000 000 \$ pour chaque société).

Rapports des comités

Rapport du comité de gouvernance et des candidatures



Robert J. Harding
(président)



Richard B. DeWolfe



Joseph P. Caron



John M. Cassaday



Luther S. Helms



Lorna R. Marsden

RESPONSABILITÉS

Le mandat du comité de gouvernance et des candidatures stipule qu'il incombe au comité de s'acquitter des responsabilités suivantes :

- Examiner la structure et la composition du conseil et de ses comités.
- Examiner, et au besoin recommander des changements au conseil à des fins d'approbation, les mandats du conseil, des administrateurs, du président du conseil et du président de chacun de ses comités.
- Recommander des domaines d'expertise pour la sélection de nouveaux candidats aux postes d'administrateur et déterminer des candidats aux postes d'administrateur qualifiés aux fins de l'approbation du conseil.
- Évaluer l'efficacité du conseil, de ses comités, des présidents de ces comités et l'apport de chaque administrateur.
- Formuler des recommandations concernant la relève au poste de président du conseil.
- Superviser et recommander l'adoption par la Société de pratiques exemplaires en matière de gouvernance.
- Surveiller l'orientation et la formation des administrateurs.
- Examiner et recommander la rémunération des administrateurs.

INDÉPENDANCE

Tous les membres du comité sont indépendants. Voir « Indépendance du conseil » à la page 81 pour connaître les détails concernant la détermination de l'indépendance des administrateurs.

FAITS SAILLANTS DE 2013

Le comité, lors de ses quatre réunions en 2013, a examiné, analysé et approuvé diverses questions et a fait des recommandations à cet égard, ce qui comprend les faits saillants suivants, le tout conformément à sa charte :

Réunions

- Le chef de la direction a assisté aux réunions à l'invitation du président du comité.
- Le comité s'est réuni à huis clos, sans la présence de la direction, à la fin de chaque réunion.

Évaluation du conseil et objectifs pour 2014

- Examiner et évaluer le rendement du conseil en fonction de son mandat et de ses objectifs annuels de 2013.
- Réaliser l'évaluation annuelle du conseil, des comités, du président du conseil, des présidents de comité et de l'apport de chaque administrateur (voir « Évaluation du conseil, des comités, des administrateurs et du président du conseil » pour une description du processus d'évaluation du conseil à la page 84). L'évaluation se concentre sur des domaines et des points à améliorer pour l'année à venir.
- Compte tenu des résultats des évaluations, élaborer les objectifs du conseil pour 2014, qui comprennent ce qui suit :
 1. Améliorer l'engagement envers les actionnaires, les titulaires de contrats et les autres parties intéressées, y compris encourager et soutenir les relations avec les investisseurs et les programmes de communication et d'engagement auprès des actionnaires et y prendre part.
 2. Continuer d'exercer une supervision et fournir une orientation stratégique de manière à améliorer l'efficacité de la direction et à soutenir la gestion prudente des risques, y compris i) se concentrer sur les principaux problèmes auxquels la Société fait face; ii) comprendre les possibilités mondiales pour la Société; et iii) approfondir la compréhension qu'a le conseil de l'éventail des produits et des services offerts par la Société et de l'environnement concurrentiel.
 3. Soutenir la direction dans l'élaboration d'étalonnages externes pour mesurer régulièrement les réalisations et en faire rapport.
 4. Continuer à soutenir la direction dans l'optimisation de la qualité, de la continuité et de la circulation de l'information destinée au conseil.
 5. Maintenir un rôle clair pour le conseil, avec des limites définies quant à sa fonction de supervision.
 6. Encourager et appuyer la formation et les qualifications des administrateurs au-delà du programme de formation du conseil de la Société.

Composition du conseil et de ses comités et relève

- Poursuivre le processus de renouvellement du conseil au moyen de la gestion efficace des départs à la retraite des administrateurs, notamment recommander le type d'expertise requis et déterminer des candidats aux postes d'administrateur. Recommander l'élimination de l'âge de la retraite obligatoire pour les administrateurs en faveur de la limitation des mandats pour les administrateurs indépendants, avec les dispositions appropriées en matière de transition (voir « Limitation des mandats d'administrateur » à la page 83 pour plus de détails sur la limitation des mandats).

Rémunération des administrateurs

- Le comité, secondé par Pearl Meyer & Partners et Hugessen Consulting, a examiné et a recommandé au conseil à des fins d'approbation une augmentation de la rémunération des administrateurs avec prise d'effet le 1^{er} janvier 2014 afin de faire concurrence aux institutions financières canadiennes et aux autres grandes institutions financières mondiales d'envergure et de complexité comparables.
- Le comité a également recommandé au conseil d'approuver une modification au règlement administratif n° 1 de la Société établissant la rémunération globale annuelle maximale payable au conseil en dollars américains. Cette mesure permet à la Société de rémunérer les administrateurs en dollars américains sans dépasser la rémunération globale annuelle maximale payable en cas de fluctuations du change. Comme nous sommes une société ayant une importante présence mondiale, il est souhaitable que le conseil reflète également cette diversité géographique. Le paiement de la rémunération des administrateurs en dollars américains, une devise mondiale, facilitera la capacité de la Société à attirer et à fidéliser des administrateurs à l'échelle mondiale et à être concurrentielle par rapport aux autres grandes institutions financières mondiales d'envergure et de complexité comparables.

Indépendance des administrateurs

- Le comité a établi une politique en matière d'indépendance des administrateurs qui respecte les exigences d'indépendance auxquelles la Société est assujettie et a examiné l'indépendance de chaque administrateur conformément à ces exigences (voir « Indépendance du conseil » à la page 81 pour connaître les détails concernant la détermination de l'indépendance des administrateurs). Cette évaluation annuelle a tenu compte de la situation d'emploi de l'administrateur (et de son conjoint ou de sa conjointe et de ses enfants, le cas échéant), de sa participation à d'autres conseils, de son avoir en actions de la Société et de ses relations d'affaires et, pour les membres i) du comité d'audit, des honoraires de consultation ou autres honoraires reçus de la part de la Société et des

membres de son groupe, et ii) du comité de rémunération et de dotation en personnel cadre, des sources de la rémunération de l'administrateur.

- Le comité a confirmé que seul un des administrateurs a une relation directe ou indirecte importante avec la Société dont le conseil pourrait raisonnablement s'attendre à ce qu'elle nuise à l'indépendance de son jugement. À titre de membre de la haute direction de la Société, M. Guloien est réputé entretenir une relation importante avec la Société et ne respecte pas les normes d'indépendance.

Gouvernance

- Le comité examine et étalonne continuellement les pratiques de gouvernance de la Société en les évaluant en fonction des normes nationales et internationales.
- Suivre les progrès dans le domaine de la gouvernance, examiner les pratiques actuelles et formuler des recommandations au conseil afin d'améliorer le programme de gouvernance de la Société.
- Superviser la mise en œuvre par la Société des lignes directrices sur la gouvernance d'entreprise du BSIF, y compris l'adoption d'une politique en matière d'indépendance et de modifications aux politiques du conseil et aux chartes du conseil et de ses comités.

Conseiller externe

- Au cours de 2013, le comité a retenu les services de Pearl Meyer & Partners et de Hugessen Consulting comme il est indiqué ci-dessus.
- Les honoraires versés à Hugessen Consulting pour ses services au comité s'élevaient à 5 000 \$. Les services de Hugessen Consulting ont également été retenus par le comité de rémunération et de dotation en personnel cadre comme il est indiqué dans son rapport à la page 33.
- Les honoraires versés à Pearl Meyer & Partners pour ses services au comité s'élevaient à 31 167 \$¹.

Examen de la charte et conformité avec celle-ci

- Le comité s'est acquitté de toutes les responsabilités qui lui sont dévolues par sa charte.
- Le comité a examiné sa charte, recommandé la modification de celle-ci au conseil et évalué son rendement en fonction de sa charte.
- La charte peut être consultée sur notre site Web à l'adresse www.manuvie.com.

Le présent rapport a été approuvé par les membres du comité de gouvernance et des candidatures.

Robert J. Harding (*président*) (avec prise d'effet le 2 mai 2013)²

Richard B. DeWolfe (*président du conseil*)

Joseph P. Caron

John M. Cassaday

Luther S. Helms

Lorna R. Marsden

¹ Les honoraires ont été versés en dollars américains et ont été convertis en dollars canadiens selon un taux de change moyen de 1,038 \$ pour 1,00 \$ US.

² Hugh Sloan était président du comité de gouvernance jusqu'à son départ à la retraite le 2 mai 2013.



Sheila S. Fraser
(présidente)



Susan F. Dabarno



Robert J. Harding



Luther S. Helms



John R.V. Palmer



Andrea S. Rosen

RESPONSABILITÉS

Le comité d'audit aide le conseil dans son rôle de supervision des questions touchant :

- La qualité et l'intégrité de l'information financière.
- L'efficacité du contrôle interne de la Société à l'égard de la présentation de l'information financière.
- L'efficacité des pratiques de la Société en matière de gestion des risques et de conformité.
- Le rendement, les compétences et l'indépendance de l'auditeur indépendant.
- La conformité aux exigences légales et réglementaires.
- L'examen des politiques régissant le processus d'évaluation et de gestion des risques.
- Le rendement des fonctions des finances, d'actuariat, d'audit interne et de conformité générale de la Société.
- Les normes en matière d'éthique de la Société.
- Les conflits d'intérêts, la protection des renseignements confidentiels et les plaintes des clients.
- Les ententes avec des personnes ou des entités liées à la Société et les opérations susceptibles d'avoir une incidence importante sur la stabilité ou la solvabilité de la Société.

INDÉPENDANCE

Tous les membres du comité sont indépendants. Voir « Indépendance du conseil » à la page 81 pour connaître les détails concernant la détermination de l'indépendance des administrateurs.

COMPÉTENCES FINANCIÈRES ET EXPERTS FINANCIERS DU COMITÉ D'AUDIT

Le comité et le conseil ont examiné la composition du comité et conclu que tous ses membres possèdent des compétences financières, conformément aux exigences du guide à l'intention des sociétés inscrites de la Bourse de New York et aux règlements applicables des Autorités canadiennes en valeurs mobilières. Le conseil a également établi que tous les membres actuels possèdent les compétences nécessaires pour être désignés comme experts financiers du comité d'audit aux termes de la *Sarbanes-Oxley Act of 2002* (« SOX »).

FAITS SAILLANTS DE 2013

Le comité, lors de ses cinq réunions en 2013, a examiné, analysé et approuvé diverses questions et a fait des

recommandations à cet égard, ce qui comprend les faits saillants suivants, le tout conformément à sa charte :

Réunions

- Le président du conseil et le chef de la direction ont assisté aux réunions à l'invitation du président du comité, lorsque les horaires de réunion du comité le permettaient.
- Le comité s'est réuni à huis clos, sans la présence de la direction, à la fin de chaque réunion.
- Le comité a communiqué directement et s'est réuni à huis clos avec le chef de l'audit, l'auditeur indépendant, l'actuaire désigné et le chef du contentieux afin d'examiner la gestion des risques juridiques et des risques liés à la conformité; et avec le chef des finances afin d'examiner la gestion financière et la gestion des risques de la direction.

Rapport annuel

- Examiner et analyser les états financiers annuels audités de la Société pour 2012 et les rapports financiers trimestriels non audités de la Société pour 2013 avec la direction et l'auditeur indépendant, Ernst & Young et formuler des recommandations au conseil à des fins d'approbation à cet égard.
- Analyser, avec Ernst & Young, toutes les questions dont l'analyse est requise conformément aux lignes directrices et aux normes d'audit professionnelles en vigueur au Canada et aux États-Unis.
- Recevoir des documents d'information de la part d'Ernst & Young conformément aux normes de l'Institut Canadien des Comptables Agréés et du Public Company Accounting Oversight Board aux États-Unis.

Auditeur indépendant

- Examiner l'indépendance et les compétences d'Ernst & Young en fonction de sa déclaration concernant ses relations avec la Société.
- Recommander le renouvellement du mandat d'Ernst & Young à titre d'auditeur indépendant de la Société à des fins d'approbation par les actionnaires.
- Conformément au protocole d'approbation des services d'audit et des services non liés à l'audit permis établi par le comité, approuver au préalable les services d'audit et les services non liés à l'audit récurrents qui

étaient prévisibles pour l'exercice à venir, y compris les modalités et les honoraires, et approuver les services d'audit et les services non liés à l'audit proposés au cours de l'exercice.

- Examiner la portée et le plan de l'audit annuel avec Ernst & Young et la direction et recommander la rémunération d'Ernst & Young pour 2013 au conseil aux fins d'approbation.
- Examiner le rapport de la direction sur son évaluation des contrôles internes à l'égard de la présentation de l'information financière et l'attestation de l'auditeur indépendant concernant l'évaluation de la direction et l'analyser avec la direction et l'auditeur indépendant.
- Rencontrer à huis clos Ernst & Young.

Fonctions de supervision

- Examiner et approuver le mandat du chef des finances, de l'actuaire en chef, du chef de l'audit et du chef de la conformité de l'entreprise ainsi que des fonctions des finances, d'actuariat, d'audit interne et de conformité générale.
- Examiner et approuver le budget, la structure, les compétences et les ressources de chacune de ces fonctions de supervision.
- Examiner l'évaluation du rendement des chefs de chacune de ces fonctions de supervision et évaluer l'efficacité de ces personnes et leurs fonctions respectives.
- Examiner la rémunération du chef de l'audit.

Audit interne

- Examiner et approuver l'indépendance et les compétences de la fonction d'audit interne.
- Examiner et approuver le plan d'audit de la fonction d'audit interne.
- Examiner les rapports périodiques du service d'audit interne sur ses activités et leurs résultats.
- Rencontrer à huis clos le chef de l'audit.

Actuaire désigné

- Examiner les rapports, les avis et les recommandations préparés par l'actuaire désigné de la Société, y compris le rapport sur l'examen dynamique de l'adéquation des fonds propres qui est également examiné par le comité de gestion des risques.
- Examiner les résultats de l'examen externe par les pairs du travail accompli par l'actuaire désigné. L'examen a été effectué par un pair examinateur indépendant conformément à la ligne directrice E-15 du BSIF.
- Rencontrer régulièrement à huis clos l'actuaire désigné et le pair examinateur indépendant.

Information financière

- Recevoir des mises à jour de la direction sur tout changement futur important apporté aux principes et aux méthodes comptables.
- Examiner les questions importantes en matière de présentation de l'information financière ainsi que les décisions prises à l'égard de la préparation des états financiers.

- Examiner le processus d'attestation relatif aux documents annuels et intermédiaires dont le dépôt est requis auprès des autorités en valeurs mobilières pertinentes avec le chef de la direction et le chef des finances.
- Surveiller le respect des exigences d'attestation aux termes de la SOX par la Société et la conformité de celle-ci à cet égard.
- Avoir soumis les états financiers et le rapport de gestion à l'examen du comité d'audit aux réunions prévues avant les réunions du conseil. Le comité d'audit a fourni un rapport et une recommandation au conseil à l'égard de la présentation de l'information financière de la Société.
- Recevoir des rapports du président du comité de communication de l'information, au besoin, et approuver les communiqués relatifs aux résultats de la Société, les états financiers trimestriels et annuels et le rapport de gestion annuel.
- Examiner les procédures pour recevoir la soumission confidentielle par des employés de préoccupations concernant des questions de comptabilité ou d'audit douteuses.
- Rencontrer à huis clos le chef des finances.

Gestion des risques

- Examiner et analyser les lignes directrices et les politiques régissant le processus d'évaluation et de gestion des risques.
- Recevoir un rapport du chef de la gestion des risques établissant un aperçu des procédures du comité de gestion des risques et de la direction pour l'évaluation et la gestion des risques, y compris le système de gestion des risques d'entreprise de la Société, la philosophie et la tolérance en matière de risques, les cibles de risque de la Société et des unités d'exploitation, les aspects de risque intégrés dans la gestion des affaires et dans les régimes de rémunération incitative, la structure de supervision des risques de la Société et le système et programme de gestion des risques opérationnels.
- Recevoir le rapport du chef de la gestion des risques sur le programme de gestion des risques liés à l'information de la Société.
- Examiner le rapport du chef du contentieux sur les questions juridiques pouvant avoir une incidence importante sur la Société.

Conformité avec la réglementation et programme de lutte contre le blanchiment d'argent et le financement d'activités terroristes

- Examiner le rapport du chef de la conformité de l'entreprise sur la conformité de la Société aux lois et règlements applicables.
- Examiner et analyser le rapport du chef de la lutte contre le blanchiment d'argent sur le programme de lutte contre le blanchiment d'argent et le financement d'activités terroristes (le « programme LBA/FAT ») de la Société.
- Recevoir le rapport du chef de l'audit sur les résultats des tests de l'efficacité du programme LBA/FAT.
- Rencontrer à huis clos le chef de la conformité.

Faits saillants des responsabilités du comité de révision et d'éthique en 2013

En 2013, le comité d'audit a exercé les activités suivantes conformément à sa charte :

Normes éthiques

- Réaliser l'examen annuel du Code de déontologie et d'éthique (le « Code »), recevoir un rapport de la direction sur le Centre d'éthique de Manuvie (un système de signalement géré par un tiers qui permet aux employés d'exprimer, sous le couvert de l'anonymat, leurs préoccupations en matière d'éthique), sur la formation relative au Code et sur le processus d'attestation de conformité au Code ainsi que sur les déclarations relatives aux conflits d'intérêts.
- Confirmer qu'aucun dirigeant ou administrateur n'a présenté de demande de dispense de l'application du Code et qu'aucune dispense n'a été accordée.
- Examiner et évaluer les procédures relatives aux conflits d'intérêts et les procédures visant à restreindre l'utilisation des renseignements confidentiels.

Opérations d'initiés et obligations d'information

- Examiner l'efficacité des procédures touchant les opérations entre apparentés ainsi que les pratiques en vue de s'assurer que les opérations importantes entre apparentés sont décelées.

- Recevoir un rapport de la direction indiquant qu'aucune opération importante entre apparentés n'a eu lieu.
- Examiner les procédures de traitement des plaintes présentées par les clients ayant demandé ou reçu des produits ou des services au Canada de la part de la Société.

Examen de la charte et conformité avec celle-ci

- Le comité s'est acquitté de toutes les responsabilités qui lui sont dévolues par sa charte.
- Le comité a examiné sa charte, recommandé la modification de celle-ci au conseil et évalué son rendement en fonction de sa charte.
- La charte peut être consultée sur notre site Web à l'adresse www.manuvie.com.

Le présent rapport a été approuvé par les membres du comité d'audit.

Sheila S. Fraser (*présidente*) (*avec prise d'effet le 2 mai 2013*)¹

Susan F. Dabarno

Robert J. Harding

Luther S. Helms

John R.V. Palmer

Andrea S. Rosen

¹ Richard DeWolfe était président du comité d'audit avant le 2 mai 2013.



John R.V. Palmer
(président)



Sheila S. Fraser



Scott M. Hand



Donald R. Lindsay



C. James Prieur



Lesley D. Webster

RESPONSABILITÉS

Le comité de gestion des risques aide le conseil dans le cadre de sa supervision de la gestion par la Société de ses principaux risques, dont :

- L'examen des principaux risques de la Société identifiés par la direction et l'évaluation de la question de savoir si les risques importants de la Société ont été repérés. Les principaux risques comprennent les risques liés au marché, les risques de crédit, les risques d'assurance et les risques opérationnels.
- L'examen et l'évaluation d'un éventail d'essais de contrainte, des incidences des scénarios de contrainte potentiels et des risques émergents élaborés par la direction pour repérer de nouveaux risques ou des risques changeants pour la Société.
- L'examen et l'approbation des politiques, procédures et contrôles que la direction recommande pour déterminer, évaluer et gérer les principaux risques de la Société.
- L'évaluation des programmes, procédures et contrôles de la Société en place pour gérer ses principaux risques.
- L'examen de la conformité de la Société avec ses politiques en matière de gestion des risques.

INDÉPENDANCE

Tous les membres du comité sont indépendants. Voir « Indépendance du conseil » à la page 81 pour connaître les détails concernant la détermination de l'indépendance des administrateurs.

FAITS SAILLANTS DE 2013

Le comité, lors de ses neuf réunions en 2013, a examiné, analysé et approuvé diverses questions et a fait des recommandations à cet égard, ce qui comprend les faits saillants suivants, le tout conformément à sa charte :

Réunions

- Le président du conseil et le chef de la direction ont assisté aux réunions à l'invitation du président du comité.
- Le comité s'est réuni à huis clos, sans la présence de la direction, à la fin de chaque réunion.

Surveillance de la gestion des risques

- Examiner les recommandations de la direction concernant la tolérance au risque et la politique en matière de risques d'entreprise de la Société et formuler des recommandations au conseil à des fins d'approbation à cet égard.

- Examiner a) les politiques de gestion des risques, afin de s'assurer qu'elles demeurent appropriées pour définir, évaluer et gérer efficacement les principaux risques de la Société; et b) les niveaux cibles des principaux risques et les risques dépassant ces cibles définies.
- Examiner les rapports, les présentations et les autres renseignements présentés par le chef de la gestion des risques, le comité de communication des risques et le comité de communication de l'information, le cas échéant, et les autres membres de la direction concernant l'exposition au risque, les essais de contrainte et les risques émergents de la Société et les programmes, procédures et contrôles associés en place pour gérer ses principaux risques à l'égard de chaque unité d'exploitation et de la Société dans son ensemble.
- Examiner les rapports du chef de l'audit concernant le caractère adéquat et l'efficacité des procédures et contrôles de la Société pour gérer ses principaux risques.
- Examiner le rapport sur l'examen dynamique de l'adéquation des fonds propres et la recommandation en matière de cible du capital interne préparés par l'actuaire en chef.
- Examiner les limites de la couverture d'assurance afin que la caution d'institutions financières de la Société soit établie conformément au *Règlement sur la protection de l'actif (sociétés d'assurances)* pris en application de la *Loi sur les sociétés d'assurances* (Canada).
- Examiner les renseignements concernant l'exposition aux principaux risques de la Société et les tendances à cet égard.
- Examiner l'alignement du programme de rémunération incitative sur les objectifs de gestion des risques.
- Examiner l'incidence des risques du plan d'affaires et des nouvelles initiatives commerciales, notamment la compatibilité avec la tolérance au risque approuvée et la gestion et les contrôles des risques connexes.
- Recevoir des rapports sur le programme de couverture de la Société.
- Recevoir des mises à jour sur les questions réglementaires importantes.
- Recevoir le rapport sur les services d'audit, le rapport semi-annuel sur la conformité aux règlements et le rapport sur les litiges, qui ont tous été soumis au comité d'audit.
- Se réunir à huis clos avec le chef de la gestion des risques.

Gestion des risques du groupe

- Examiner et approuver le mandat du chef de la gestion des risques et celui de la fonction de gestion des risques du groupe.
- Examiner et approuver le budget, la structure, les compétences, les ressources et l'indépendance de la fonction de gestion des risques du groupe.
- Examiner l'évaluation du rendement du chef de la gestion des risques et évaluer l'efficacité de la fonction de gestion des risques du groupe.

Examen de la charte

- Le comité s'est acquitté de toutes les responsabilités qui lui sont dévolues par sa charte.

- Le comité a examiné sa charte, recommandé la modification de celle-ci au conseil et évalué son rendement en fonction de sa charte.
- La charte peut être consultée sur notre site Web à l'adresse www.manuvie.com.

Le présent rapport a été approuvé par les membres du comité de gestion des risques.

John R.V. Palmer (*président*)

Sheila S. Fraser

Scott M. Hand

Donald R. Lindsay

C. James Prieur

Lesley D. Webster



John M. Cassaday
(président)



Joseph P. Caron



Scott M. Hand



Tsun-yan Hsieh



Lorna R. Marsden



Lesley D. Webster

RESPONSABILITÉS

Le comité de rémunération et de dotation en personnel cadre aide le conseil (ou tout comité du conseil) dans son rôle de supervision des questions touchant :

- La stratégie, les politiques et les programmes de la Société en matière de ressources humaines mondiales.
- Les questions se rapportant à l'utilisation appropriée des ressources humaines de la Société en ce qui concerne surtout la relève, le perfectionnement, la rémunération et l'évaluation du rendement des membres de la direction, et formule des recommandations concernant la rémunération du chef de la direction, de tous les membres du comité de direction et des chefs des fonctions de supervision.
- La communication de l'information pertinente sur la rémunération des membres de la haute direction aux actionnaires de la Société.

INDÉPENDANCE

- Tous les membres du comité sont indépendants. Voir « Indépendance du conseil » à la page 81 pour connaître les détails concernant la détermination de l'indépendance des administrateurs.
- Conformément aux politiques du conseil, au plus un tiers des membres du comité sont actuellement chefs de la direction d'une autre société ouverte et au moins un membre du comité a de l'expérience en rémunération des membres de la haute direction.
- Le chef de la direction ne participe pas au processus de sélection des membres du comité.

FAITS SAILLANTS DE 2013

Le comité, lors de ses sept réunions en 2013, a examiné, analysé et approuvé diverses questions et a fait des recommandations à cet égard, ce qui comprend les faits saillants suivants, le tout conformément à sa charte :

Réunions

- Le président du conseil, le chef de la direction, d'autres membres de la direction et le conseiller indépendant du conseil, Hugessen Consulting, ont assisté aux réunions à l'invitation du président du comité.
- Le comité s'est réuni à huis clos, sans la présence de la direction, à la fin de chaque réunion.

Programme de rémunération

- Mener à bien l'examen annuel des programmes de rémunération de la Société, y compris le salaire de base, les incitatifs, les régimes de retraite et d'avantages sociaux, et faire des recommandations au conseil.
- Modifier et approuver les groupes de sociétés homologues utilisés pour évaluer la rémunération du chef de la direction et des vice-présidents directeurs principaux.
- Examiner le rapport de la direction sur la gouvernance du régime de rémunération incitative en matière de souscriptions et de placements.
- Examiner le rapport de l'audit interne sur les programmes de rémunération par rapport aux principes du Conseil de stabilité financière à l'égard des pratiques exemplaires en matière de rémunération.
- Examiner, chaque trimestre, le rendement de la Société par rapport aux cibles établies en vertu des régimes incitatifs annuel et à moyen terme.

Évaluation du rendement et rémunération des membres de la haute direction

- Examiner et approuver les objectifs annuels du chef de la direction. Évaluer le rendement du chef de la direction par rapport à ces objectifs et formuler des recommandations en matière de rémunération du chef de la direction au conseil à des fins d'approbation à cet égard.
- Examiner l'évaluation du rendement et approuver les objectifs des membres du comité de direction et des chefs des fonctions de supervision à la suite d'un examen avec le chef de la direction, y compris l'analyse de leur contribution à la mise en œuvre d'une culture d'intégrité et de leur gestion des risques.
- Examiner et approuver la rémunération des membres de la haute direction de 2013 pour les membres du comité de direction et les chefs des fonctions de supervision.
- Examiner les politiques et les programmes de rémunération de la Société en 2013 et les paiements aux termes de ceux-ci et formuler des recommandations au conseil à des fins d'approbation à cet égard, y compris la mise en œuvre de paramètres pour le tableau de bord équilibré dans le cadre du régime incitatif annuel, la structure des plans incitatifs annuels et à moyen terme et l'enveloppe de titres de capitaux propres pour les membres du comité de direction et les chefs des fonctions de supervision.

- Confirmer l'alignement du programme de rémunération et des versements sur les objectifs de gestion des risques de la Société.

Relève aux postes des membres de la haute direction et du chef de la direction

- Examiner le processus de relève pour le chef de la direction et surveiller le processus de relève pour les membres du comité de direction de la Société.
- Évaluer le degré de préparation pour remplir des vacances éventuelles et les lacunes dans le degré de préparation. Les résultats de l'exercice de planification de la relève ont fait l'objet de rapports au conseil. (Voir « Gestion des talents et planification de la relève » et « Énoncé des pratiques de gouvernance de la Société » aux pages 69 et 80 pour obtenir de plus amples renseignements sur le processus et le principe de planification de la relève de Manuvie).
- Se réunir à huis clos avec le chef de la direction afin d'évaluer les employés qui relèvent de lui ainsi que ses remplaçants potentiels en mettant l'accent sur les qualifications requises pour le poste, les compétences et les facteurs de formation à l'égard de chaque candidat remplaçant potentiel, et le rendement individuel des membres de la haute direction dans leurs fonctions actuelles.
- Étudier le rendement du chef de la direction et recommander la reconduction de son mandat à titre de chef de la direction au moment de son élection au conseil à l'assemblée annuelle et extraordinaire.
- Examiner et recommander au conseil à des fins d'approbation la nomination de plusieurs dirigeants découlant du processus de refonte organisationnelle.

Conseiller externe

Le comité retient les services de Hugessen Consulting à titre de conseiller indépendant chargé de lui fournir des conseils et une orientation en matière de rémunération depuis 2006. Toutes les tâches effectuées par Hugessen Consulting ont été approuvées au préalable par le président du comité.

En 2013, Hugessen Consulting a touché des honoraires de 346 832 \$ pour les services de conseil en matière de la rémunération des membres de la haute direction fournis au comité de rémunération et de dotation en personnel cadre, comparativement à des honoraires de 258 905 \$ en 2012. Ces services ont notamment compris la participation à des réunions de comités, un examen et la fourniture de conseils à l'égard des décisions en matière de rémunération et des rapports sur les tendances en matière de rémunération. Hugessen Consulting a également fourni des services au comité de gouvernance et des candidatures comme il est indiqué dans son rapport à la page 26. Hugessen Consulting ne fournit pas d'autres services à la Société.

Le comité a également évalué l'indépendance de Hugessen Consulting.

Le comité a également adopté des modifications de sa charte qui prévoient que tout mandat que la direction propose de confier à un conseiller indépendant engagé auparavant par le comité doit être soumis au comité aux fins d'approbation préalable.

Examen de la charte et conformité avec celle-ci

- Le comité s'est acquitté de toutes les responsabilités qui lui sont dévolues par sa charte.
- Le comité a examiné sa charte, recommandé la modification de celle-ci au conseil et évalué son rendement en fonction de sa charte.
- La charte peut être consultée sur notre site Web à l'adresse www.manuvie.com.

Les membres du comité de rémunération et de dotation en personnel cadre ont approuvé ce rapport et ils ont examiné la rubrique « Analyse de la rémunération » figurant dans la présente circulaire de sollicitation de procurations et en ont recommandé l'approbation au conseil.

John M. Cassaday (*président*)

Joseph P. Caron

Scott M. Hand

Tsun-yan Hsieh

Lorna R. Marsden

Lesley D. Webster

Message à nos actionnaires

Le programme de rémunération des membres de la haute direction de Manuvie vise à encourager et à récompenser nos leaders pour l'obtention de résultats et la création de valeur durable à long terme pour les actionnaires. La rémunération liée au rendement et l'alignement sur les intérêts des actionnaires sont les principes qui guident notre approche en matière de rémunération des membres de la haute direction. En outre, des principes et pratiques exemplaires en matière de gouvernance ainsi que l'alignement de nos programmes de rémunération sur les principes du Conseil de stabilité financière à l'égard des pratiques exemplaires en matière de rémunération sous-tendent la conception de nos programmes de rémunération des membres de la haute direction.

Les décisions du conseil d'administration de Manuvie en matière de rémunération des membres de la haute direction sont prises après avoir tenu compte des recommandations du comité de rémunération et de dotation en personnel cadre (« CRDPC »). Le CRDPC recourt aux services d'un conseiller indépendant afin qu'il fournisse des conseils sur les décisions relatives à la rémunération et qu'il fasse des rapports sur les tendances en matière de rémunération externe. Nous étalonnons continuellement nos programmes de rémunération par rapport à ceux de nos homologues afin de nous assurer de fournir des possibilités de rémunération concurrentielle en vue d'attirer, de fidéliser et de motiver nos membres de la haute direction. Enfin, le conseil d'administration communique avec nos actionnaires et les groupes de défense des actionnaires pour s'assurer que leurs opinions sont prises en compte dans l'examen de notre programme de rémunération.

Dans l'ensemble, Manuvie a connu un rendement solide en 2013. Cependant, dans un nombre limité de domaines, nous n'avons pas atteint pleinement nos objectifs. Notre stratégie nous a permis d'obtenir de solides résultats d'exploitation et des progrès tangibles ont été atteints en ce qui a trait à nos objectifs à long terme. Les efforts que nous avons déployés au cours des cinq dernières années en vue de renforcer nos capitaux, de réduire les risques et de revoir la conception de nos produits ont contribué à générer des résultats positifs pour 2013 et ont positionné la Société en vue d'un rendement solide continu dans l'avenir. Nos efforts ont également été reflétés dans le cours de nos actions et ont entraîné un rendement total pour les actionnaires de 60 % en dollars canadiens au cours de 2013.

En conséquence de commentaires constructifs de la part de nos actionnaires, nous avons apporté des changements dans l'analyse de la rémunération cette année. On a manifesté le besoin d'information plus claire et pertinente sur notre programme de rémunération des membres de la haute direction, les paiements incitatifs de 2013 et les principales structures de gouvernance. En outre, compte tenu de la progression positive du rendement de la Société au cours des trois derniers exercices, le conseil d'administration a apporté plusieurs changements dans le programme de rémunération des membres de la haute direction pour 2014 afin d'assurer que nos programmes évoluent constamment, sont alignés sur notre orientation stratégique et créent de la valeur pour nos actionnaires.

À l'assemblée annuelle et extraordinaire de 2014, nous tiendrons de nouveau un vote consultatif non contraignant des actionnaires sur notre approche en matière de rémunération des membres de la haute direction, et nous avons hâte de connaître votre opinion. Le conseil d'administration continuera d'examiner le programme de rémunération des membres de la haute direction de Manuvie afin d'assurer son alignement sur les intérêts des actionnaires et sur notre principe de rémunération liée au rendement.



John Cassaday
*Président du comité de rémunération
et de dotation en personnel cadre*



Richard B. DeWolfe
Président du conseil

Sommaire

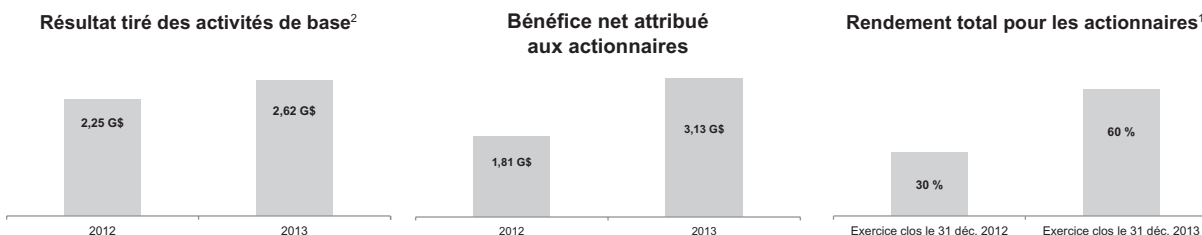
Introduction

Au sein de Manuvie, notre principe et stratégie de rémunération est de rémunérer le rendement à l'égard de nos objectifs à court, à moyen et à long terme. Nous estimons que nos programmes de rémunération des membres de la haute direction à facettes multiples offrent un cadre efficace qui est aligné sur notre entreprise et grâce auquel nos objectifs stratégiques peuvent être mesurés et récompensés de manière appropriée.

Les résultats positifs de 2013 sont pris en compte dans les paiements en vertu du régime incitatif annuel de 2013 et des unités d'actions temporairement incessibles dont les droits sont devenus acquis en 2013. D'un autre côté, les unités d'actions liées au rendement dont les droits sont devenus acquis en 2013 reflètent les difficultés en matière de rendement de d'entreprise auxquelles nous avons fait face en 2011 et en 2012, et ont procuré un paiement inférieur à la valeur à la date d'attribution.

Résultats d'entreprise notables en 2013

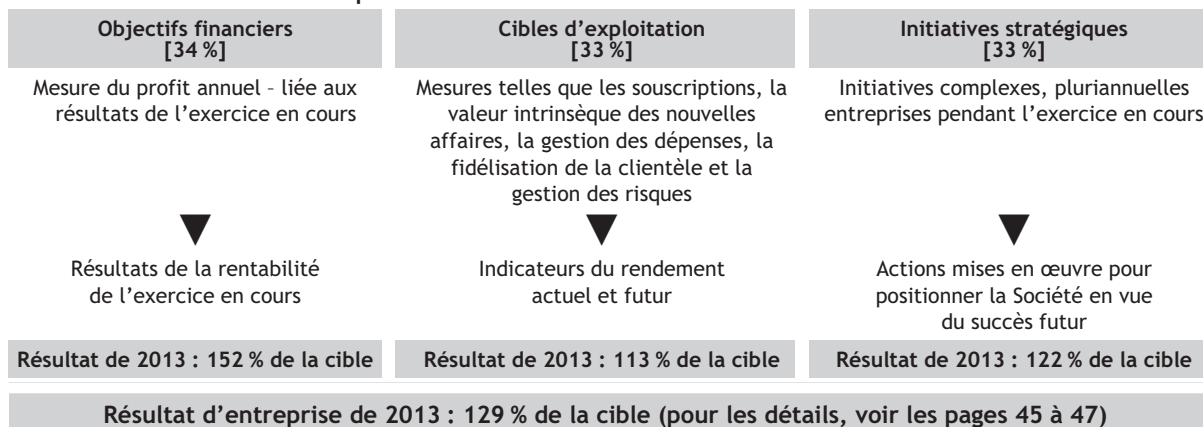
- Atteinte d'un rendement total pour les actionnaires¹ de 60 %
- Atteinte d'un résultat tiré des activités de base² de 2,62 G\$, une hausse de 16 % par rapport à 2012
- Atteinte d'un bénéfice net attribué aux actionnaires de 3,13 G\$ par rapport à un résultat de 1,81 G\$ en 2012
- Atteinte de fonds gérés² d'un niveau record de 599 G\$
- Atteinte d'une valeur intrinsèque des nouvelles affaires² de 1,2 G\$, une hausse de 16 % par rapport à 2012
- Augmentation du ratio du montant minimal permanent requis pour le capital et l'excédent (« MPMRCE ») de Manuvie de 37 points par rapport à la fin de l'exercice 2012 à 248 %
- Atteinte de souscriptions de produits de gestion du patrimoine² record de 49,7 G\$, une hausse de 37 % par rapport à 2012
- Souscriptions de produits d'assurance déclarées de 2,8 G\$, une baisse de 13 % par rapport à 2012, mais dégagement de marges plus élevées
- Atteinte d'un progrès important par rapport à nos priorités stratégiques à long terme, qui comprennent le développement maximal de nos possibilités en Asie; la croissance de nos activités de gestion de patrimoine et d'actifs; la poursuite de la croissance des activités équilibrées de la division canadienne; et la poursuite de la croissance du RCP et de la réduction des risques des activités aux États-Unis.



Paiements aux termes du régime incitatif annuel

En vertu du régime incitatif annuel, le rendement de la Société est mesuré selon les résultats de notre tableau de bord équilibré, qui correspond à notre stratégie d'affaires, et comporte trois volets : i) les objectifs financiers; ii) les cibles d'exploitation; et iii) les initiatives stratégiques. Des objectifs précis, souvent quantitatifs, sont fixés quant à chaque catégorie, comme il est indiqué ci-dessous.

Régime incitatif annuel 2013 - Tableau de bord équilibré pour les membres de la haute direction visés



¹ Source : Bloomberg

² Cet élément est une mesure non conforme aux PCGR. Voir « Rendement et mesures non conformes aux PCGR » à la page 79.

En 2013, la prime d'encouragement annuelle de chaque membre de la haute direction visé a été calculée en appliquant le résultat d'entreprise de 129 % et un coefficient de rendement individuel (CRI), qui constitue une évaluation de l'apport individuel de chaque membre de la haute direction visé au succès de l'organisation.

Paiements aux termes des régimes incitatifs à moyen terme et à long terme

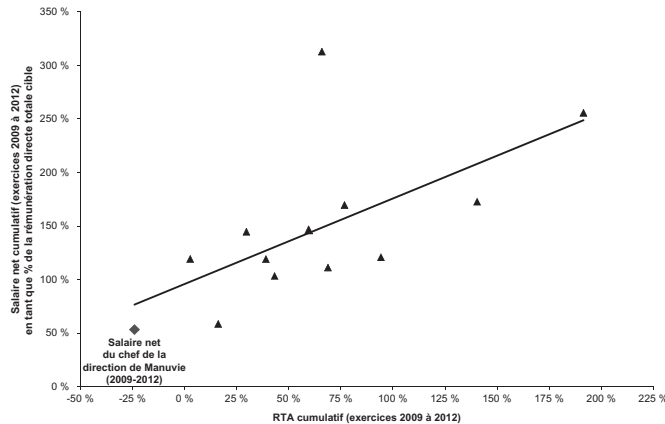
Notre régime incitatif à moyen terme se compose d'unités d'actions temporairement incessibles et d'unités d'actions liées au rendement. Notre régime incitatif à long terme se compose d'options sur actions. Les unités de négociation temporairement incessibles et les unités d'actions liées au rendement deviendront acquises en bloc dans les trois ans suivant la date d'attribution. Les unités d'actions liées au rendement qui sont devenues acquises en 2013 ont été réglées selon le rendement de la Société par rapport à trois mesures clés au cours de la période d'acquisition de 2011 à 2013, le revenu net, le rendement des capitaux propres et le ratio du MMPRCE. Les options sur actions deviennent acquises au prorata sur quatre ans et ont une durée de dix ans.

Les unités d'actions temporairement incessibles qui sont devenues acquises en 2013 ont été réglées à 117 % de la valeur à la date d'attribution en raison de l'appréciation du cours des actions de Manuvie au cours de la période d'acquisition, illustrant l'alignement sur la valeur pour les actionnaires. Nos unités d'actions liées au rendement qui sont devenues acquises en 2013 ont toutefois été réglées à 95 % de la valeur à la date d'attribution, puisque le rendement financier de la Société était inférieur aux attentes en 2011 et en 2012. Voir la page 48 pour de plus amples détails sur les paiements d'UAR en 2013.

Rémunération liée au rendement et alignement sur les intérêts des actionnaires

Manuvie examine annuellement son programme de rémunération des membres de la haute direction afin de s'assurer qu'il est concurrentiel, encourage les bons comportements et aligne les intérêts des membres de la haute direction sur ceux des actionnaires et que les primes d'encouragement sont appropriées à la lumière des résultats de la Société.

Afin d'illustrer l'efficacité de notre programme de rémunération des membres de la haute direction et l'alignement sur notre principe de rémunération liée au rendement, nous avons comparé l'évolution du rendement total pour les actionnaires de Manuvie et le salaire net cumulatif du chef de la direction (à titre de pourcentage de la rémunération directe totale cible) par rapport à l'évolution de ceux de notre groupe de comparaison en matière de rémunération. Au cours de la période de quatre ans de 2009 à 2012, le salaire net de M. Guloien s'est situé à 53 % de sa rémunération cible, ce qui tient compte du rendement pour les actionnaires inférieur par rapport à la médiane du groupe de comparaison de 133 % de la rémunération cible. La droite de régression ci-dessous souligne ce lien entre la rémunération et le rendement par rapport aux homologues de Manuvie. Les chefs de la direction des sociétés au-dessus de la droite ont réalisé une rémunération supérieure pour un niveau de rendement donné tandis que les chefs de la direction des sociétés en dessous de la droite ont réalisé une rémunération inférieure pour ce niveau de rendement.



Principaux changements dans la rémunération des membres de la haute direction pour 2014

En 2013, nous avons consacré beaucoup de temps à écouter nos actionnaires. En réponse aux commentaires reçus, nous avons apporté des changements dans notre programme de rémunération des membres de la haute direction pour 2014. Les changements suivants correspondent à notre stratégie et à nos résultats en évolution ainsi qu'à notre objectif d'assurer un alignement constant de notre programme sur les intérêts des actionnaires :

- modification de l'indemnité en vertu de la convention en matière de changement de contrôle du chef de la direction de trois fois le salaire de base et la prime à deux fois le salaire de base et la prime pour tenir compte de la pratique du marché et des commentaires reçus;
- redistribution de l'enveloppe de rémunération directe totale du chef de la direction en réduisant la proportion des primes d'encouragement annuelles et en augmentant la proportion des primes d'encouragement à moyen et à long terme afin de mettre davantage l'accent sur le succès à long terme de Manuvie;
- ajout du RTA relatif en tant que nouveau critère de rendement pour nos UAR. Nous estimons qu'inclure le RTA relatif en tant que mesure entraînera des paiements aux membres de la haute direction qui refléteront mieux la perception de nos réalisations sur le marché et qui feront correspondre davantage la rémunération des membres de la haute direction avec les objectifs des actionnaires. Nous continuons de croire que le rendement des capitaux propres, le revenu net et le ratio du MPRCE sont des indicateurs clés du rendement pluriannuel;
- introduction d'un tableau de bord équilibré simplifié pour le régime incitatif annuel de 2014, avec une pondération accrue des mesures de la rentabilité afin d'assurer que notre programme est aligné sur la stratégie d'affaires; et
- résiliation du régime d'options sur actions applicable aux administrateurs non employés.

Ces changements sont décrits plus en détail à la rubrique « Programme de rémunération des membres de la haute direction » à la page 40 et à la rubrique « Rémunération des administrateurs - Options sur actions » à la page 22.

Rémunération des membres de la haute direction

Table des matières :

• Analyse de la rémunération	Page 38
➤ Objectifs, principes et fondements du programme de rémunération	Page 38
➤ Programme de rémunération des membres de la haute direction	Page 40
➤ Rendement et résultats du régime incitatif en 2013	Page 45
➤ Rémunération des membres de la haute direction visés	Page 48
➤ Gouvernance en matière de rémunération	Page 56
➤ Processus de prise de décision en matière de rémunération	Page 58
➤ Gestion des risques associés à la rémunération	Page 60
• Tableau sommaire de la rémunération	Page 62
• Attributions fondées sur des actions en cours et attributions fondées sur des options en cours	Page 63
• Attributions en vertu d'un régime incitatif - valeur à l'acquisition des droits ou gagnée au cours de l'exercice	Page 64
• Graphique de rendement	Page 64
• Information supplémentaire	Page 65
• Régimes de retraite	Page 70
• Prestations en cas de cessation des fonctions et de changement de contrôle	Page 74
• Titres pouvant être émis dans le cadre de régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres	Page 78
• Prêts consentis aux administrateurs et aux membres de la haute direction	Page 78

Analyse de la rémunération

L'analyse de la rémunération décrit les objectifs, les principes et les fondements sur lesquels repose la rémunération des membres de la haute direction de Manuvie. Elle décrit également le programme de rémunération de 2013 et analyse ses résultats avec des détails à l'appui, notamment les faits saillants du rendement de la Société en 2013. La rémunération totale versée aux membres de la haute direction visés (MM. Guloien, Roder, Thomson, Rooney et Bisnaire) pour 2013 est indiquée dans le Tableau sommaire de la rémunération à la page 62.

Objectifs, principes et fondements du programme de rémunération

Objectifs du programme de rémunération

L'objectif du programme de rémunération de Manuvie est de contribuer à la croissance durable à long terme de la Société en fidélisant les dirigeants et les employés talentueux et en récompensant le rendement supérieur dans l'exécution de la stratégie d'affaires pour le bénéfice à long terme des actionnaires.

Principes de rémunération - Rémunération liée au rendement

Les principes de rémunération de Manuvie sont fondés sur la rémunération liée au rendement. La rémunération est liée à l'atteinte des objectifs à court, à moyen et à long terme de la Société. En pratique, cela signifie que lorsque le rendement de la Société est solide, la rémunération incitative est versée au-delà de la cible et que lorsque le rendement de la Société n'est pas solide, les primes d'encouragement sont considérablement réduites, dans certains cas à zéro.

Principes de rémunération

Les décisions de Manuvie en matière de rémunération sont guidées par cinq principes fondamentaux. Des exemples de chaque principe sont présentés ci-dessous et décrits plus en détail dans la rubrique « Analyse de la rémunération ».

La rémunération est alignée sur la stratégie d'affaires

Le programme de rémunération des membres de la haute direction de la Société vise à lier la rémunération des membres de la haute direction à l'atteinte de paramètres et d'objectifs fondamentaux. Le régime incitatif annuel utilise un tableau de bord équilibré qui accorde un poids équilibré aux objectifs financiers, aux cibles d'exploitation et à la mise en œuvre fructueuse des initiatives stratégiques. Les récompenses en vertu du régime incitatif annuel sont fondées sur une combinaison d'objectifs en matière de rendement de la Société, des divisions et/ou des unités administratives et de rendement individuel. Les unités d'actions liées au rendement deviennent acquises en fonction de l'atteinte de mesures du rendement définies. Pour de plus amples renseignements, voir la rubrique « Programme de rémunération des membres de la haute direction » à la page 40.

La rémunération est alignée sur les objectifs en matière de gestion des risques

Le programme de rémunération des membres de la haute direction de Manuvie est aligné sur les objectifs de la Société en matière de gestion des risques et décourage la prise de risques inappropriés. Manuvie a établi un cadre de risques en matière de rémunération pour fournir une structure à l'examen des risques associés au programme de rémunération et des caractéristiques de la conception qui atténuent ces risques. Dans ce cadre, les risques sont répartis dans les catégories du risque lié aux affaires, du risque lié au talent, du risque lié au rendement et du risque en matière de conformité et d'éthique par rapport auxquelles le programme de rémunération est évalué chaque année. Ce cadre de risques en matière de rémunération est exposé plus en détail sous la rubrique « Gestion des risques associés à la rémunération » à la page 60. La rémunération incitative pour les membres de la haute direction ayant la responsabilité d'une fonction de contrôle divisionnaire est indépendante des entreprises qu'ils supervisent.

La rémunération est alignée sur la valeur à long terme pour les actionnaires

Le programme de rémunération des membres de la haute direction de Manuvie est conçu de manière à inciter les membres de la haute direction à adopter une orientation à long terme en vue d'augmenter la valeur pour les actionnaires. Les membres de la haute direction voient une partie importante de leur rémunération remise sous forme de primes d'encouragement à moyen et à long terme qui sont directement touchées par le cours de l'action. Voir « Enveloppe de rémunération » à la page 44. Les membres de la haute direction sont également tenus de maintenir un niveau minimal d'actionnariat afin d'assurer l'alignement sur le rendement pour les actionnaires. Manuvie dispose d'un certain nombre de politiques, notamment une politique en matière de récupération de la rémunération, en place pour dissuader les membres de la haute direction de prendre des décisions qui pourraient avoir une incidence négative sur la valeur à long terme pour les actionnaires.

La rémunération et le rendement sont étalonnés par rapport à ceux de sociétés homologues

Le programme de rémunération des membres de la haute direction de Manuvie est régulièrement étalonné par rapport à ceux de sociétés homologues afin d'assurer notre capacité à attirer et à recruter des dirigeants et des employés talentueux. Le comité de rémunération et de dotation en personnel cadre examine et approuve chaque année le groupe de sociétés homologues devant être utilisé comme groupe de comparaison en matière de rémunération des membres de la haute direction. Les critères utilisés pour sélectionner les sociétés homologues en 2013 comprenaient la capitalisation boursière et les actifs, la concurrence pour attirer les employés talentueux, les secteurs d'activité et l'envergure internationale semblables. Voir la page 58 pour de plus amples renseignements sur le groupe de comparaison.

La rémunération est alignée sur les pratiques exemplaires en matière de gouvernance

Manuvie surveille continuellement le contexte commercial pour rester à l'affût des pratiques exemplaires en matière de gouvernance. Le programme de rémunération des membres de la haute direction de la Société est aligné sur les principes du Conseil de la stabilité financière (« CSF ») et respecte généralement les principes de rémunération des membres de la haute direction et les pratiques exemplaires en matière de présentation de l'information dans les circulaires de sollicitation de procurations de la Coalition canadienne pour une bonne gouvernance. Le service d'audit interne de la Société effectue un examen indépendant annuel du programme de rémunération des membres de la haute direction qui, en 2013, a confirmé l'alignement du programme de rémunération des membres de la haute direction de la Société sur les principes du CSF. Voir la page 56 pour de plus amples renseignements sur les pratiques de Manuvie en matière de gouvernance de la rémunération.

Programme de rémunération des membres de la haute direction

Le programme de rémunération des membres de la haute direction de Manuvie comprend cinq éléments clés, présentés ci-dessous. Le programme régit la rémunération de tous les membres de la haute direction, y compris celle du chef de la direction et des autres membres de la haute direction visés. Pour connaître les détails des arrangements particuliers en matière de rémunération de nos membres de la haute direction visés, voir la page 48.

Salaire de base	Incitatif à court terme	Incitatifs à moyen et à long terme	Prestations de retraite et avantages sociaux	Avantages accessoires
Offre une rémunération stable au cours de l'exercice pour la compétence et l'aptitude dans le rôle	Offre un incitatif fondé sur les réalisations de la société et de la personne sur une période d'une seule année	Offrent un incitatif fondé sur les réalisations de la société et de la personne sur une période de plusieurs années	Aident les employés en matière de soins de santé et de planification de la retraite	Offrent des avantages additionnels aux employés conformément avec la pratique sur le marché concurrentiel local

Salaire de base

Le salaire de base est la rémunération versée aux membres de la haute direction pour leur compétence et leur aptitude à s'acquitter des responsabilités liées à leur emploi. Il reconnaît les promotions et la progression de la carrière et offre une rémunération stable au cours de l'exercice. Le salaire de base et la fourchette salariale sont étalonnés au moins une fois par année à l'externe en fonction des données relatives à des postes comparables au sein de sociétés homologues et à l'interne en fonction du rendement, des compétences et de l'expérience des autres membres de la haute direction. Le principe de Manuvie est de cibler la médiane du marché concurrentiel.

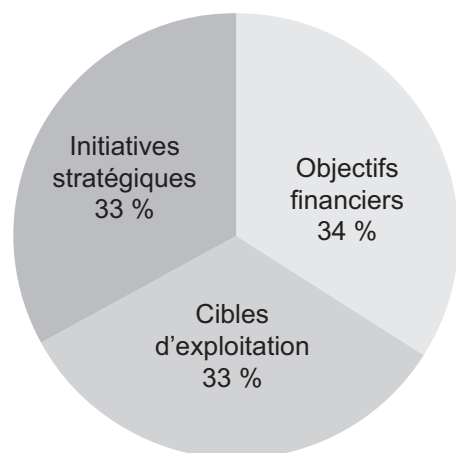
Incitatif à court terme (régime incitatif annuel)

L'incitatif à court terme vise à récompenser la réalisation par les dirigeants de la Société de résultats commerciaux par rapport à des objectifs préétablis en matière de finances, d'exploitation et de stratégie ainsi que le rendement individuel au cours d'une année civile. Le régime incitatif annuel (le « RIA ») encourage les employés de longue date à optimiser l'ensemble du rendement des divisions et de la Société tout en misant sur les priorités organisationnelles à court terme susceptibles de créer un rendement durable à l'avenir. En vertu du RIA, les attributions sont payées en espèces en février après l'année de rendement et sont calculées selon la formule indiquée ci-dessous.

Salaire de base	X	Cible du RIA (pourcentage du salaire de base)	X	Résultat d'entreprise (tableau de bord équilibré)	X	Coefficient de rendement individuel	=	Prime d'encouragement annuelle
Varie selon les compétences, l'expérience et le rendement individuels		Cibles établies individuellement selon les données du marché concurrentiel et le palier du membre de la haute direction		34 % selon les objectifs financiers 33 % selon les cibles d'exploitation 33 % selon les initiatives stratégiques Fourchette = 0 % à 200 %		Varie selon la personne en fonction des objectifs personnels fixés pour l'exercice en tenant compte des résultats d'entreprise et de la manière dont ils ont été atteints		Primes allant de zéro au maximum de 2,5x la cible pour les membres de la haute direction et de 1,75x la cible pour le chef de la direction

Tableau de bord équilibré du régime incitatif annuel de 2013

Le rendement de la Société est mesuré par rapport à un tableau de bord équilibré composé d'objectifs financiers, de cibles d'exploitation et d'initiatives stratégiques comme suit :



Objectifs financiers

Fondés sur les cibles de bénéfice net de la Société, à l'exclusion de l'incidence directe des marchés des actions et des taux d'intérêt, ajustés à la hausse ou à la baisse pour les éléments clairement hors de la portée de la direction et les mesures prises ayant une incidence négative sur le bénéfice mais étant dans l'intérêt à long terme des actionnaires.

Cibles d'exploitation

En fonction de mesures des nouvelles affaires (comme les souscriptions, la valeur intrinsèque des nouvelles affaires et le risque), des cibles de rendement en matière de fidélisation de la clientèle, de gestion des dépenses et de rendement des placements, fixées annuellement pour chaque unité administrative ou division. Pour les membres de la haute direction visés, le résultat pour cet élément est fondé sur la moyenne pondérée des résultats des divisions.

Initiatives stratégiques

Fixées annuellement au niveau de la Société, des divisions ou des unités administratives aux fins d'alignement sur les objectifs stratégiques de la Société. Pour les membres de la haute direction visés, les initiatives stratégiques demeurent fondées sur trois volets : bâtir pour l'avenir (croissance), gestion des risques et des capitaux et augmentation de l'efficacité et de l'efficacité.

Les mesures de rendement et les objectifs de la Société font l’objet d’essais de contrainte pour s’assurer que les paiements possibles demeurent alignés sur le résultat d’entreprise. Le conseil a le pouvoir discrétionnaire de rajuster le résultat d’entreprise à la hausse ou à la baisse en cas d’événements importants indépendants de la volonté de la direction qui donneraient autrement lieu à des résultats de rémunération déraisonnables, non représentatifs ou par ailleurs inappropriés.

Plafond du résultat d’entreprise pour les membres de la haute direction

Aux termes de la conception du RIA de 2013, le résultat d’entreprise pour les membres de la haute direction aurait été plafonné si le bénéfice net attribué aux actionnaires se situait sous la cible afin de faire correspondre plus étroitement la rémunération des membres de la haute direction sur l’expérience des actionnaires. Si le bénéfice net attribué aux actionnaires s’était situé entre le seuil de 500 M\$ et la cible de 2,42 G\$, le résultat d’entreprise aurait été plafonné entre 50 % et 100 % pour les vice-présidents directeurs principaux et le chef de la direction. Le résultat d’entreprise aurait été plafonné à 50 % si le bénéfice net attribué aux actionnaires avait été de 500 M\$ ou moins.

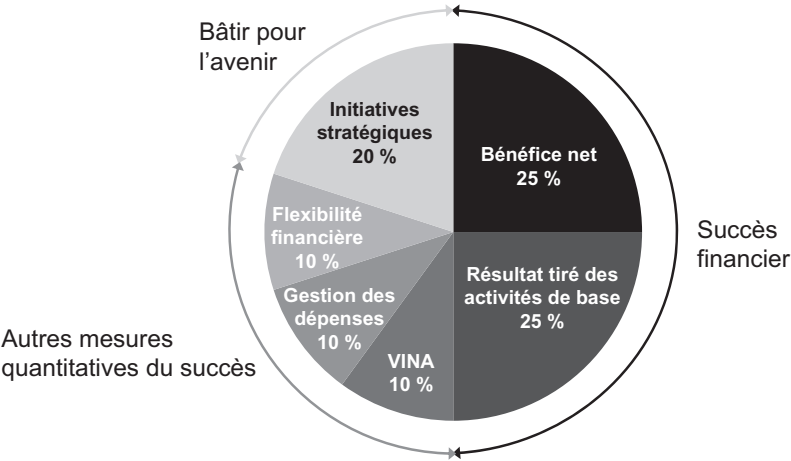
Coefficient de rendement individuel

Le rendement individuel est évalué par rapport à des objectifs axés sur les principales initiatives pour l’exercice et l’apport d’une personne à la Société. Les résultats du rendement peuvent être écartés pour des raisons de violation de la conformité, de violation des paliers d’autorité, d’éthique et de négligence grave et peuvent être ajustés pour avoir pris la bonne mesure dans l’intérêt de la Société et de nos actionnaires. Les coefficients de rendement individuel peuvent aller de 0 % à 200 %.

NOUVEAU ➡ Nouveau tableau de bord du rendement de la Société de 2014

Pour 2014, le comité de rémunération et de dotation en personnel cadre a approuvé un nouveau tableau de bord du rendement de la Société pour les membres de la haute direction qui est fondé sur des mesures du rendement dans les catégories suivantes : i) succès financier; ii) bâtir pour l’avenir; et iii) autres mesures quantitatives du succès. Le nouveau tableau de bord vise à :

- Répondre aux commentaires reçus de la part de nos actionnaires en vue de simplifier le RIA
- Correspondre à notre plan stratégique
- Concentrer l’attention sur les mesures clés qui stimuleront le rendement fructueux continu de l’entreprise
- Augmenter la proportion des mesures quantitatives
- Utiliser des mesures facilement comprises par les actionnaires et communiquées à l’externe
- Refléter une approche descendante en matière de fixation des objectifs au niveau de la Société, alors qu’au cours des années précédentes, les objectifs étaient fixés au niveau des unités d’exploitation et étaient combinés pour établir un résultat composé pour les membres de la haute direction.



Le tableau ci-après présente la raison de l’inclusion de chaque mesure du rendement dans le nouveau tableau de bord du rendement de la Société de 2014. En maintenant une approche de type tableau de bord équilibré (plutôt qu’en employant une mesure unique), le nouveau tableau de bord continue de fournir de la motivation à obtenir des résultats d’affaires courants, grâce aux catégories Succès financier et Autres mesures quantitatives du succès, tout en positionnant simultanément la Société en vue du succès futur grâce à la catégorie Bâtir pour l’avenir.

Mesure du rendement	Raison	Pondération en 2014
Succès financier :	L’utilisation de mesures du profit est plus courante pour les régimes incitatifs annuels à l’intention des membres de la haute direction et l’importante pondération des mesures de rentabilité correspond à la pratique du marché.	
Bénéfice net	Le bénéfice net aligne notre rémunération sur l’expérience des actionnaires.	25 %
Résultat tiré des activités de base	Nous estimons que le résultat tiré des activités de base (une mesure non conforme aux PCGR introduite par la Société en 2012) reflète mieux notre capacité sous-jacente à générer un bénéfice.	25 %

Mesure du rendement	Raison	Pondération en 2014
Autres mesures quantitatives du succès :	Les autres mesures quantitatives du succès comprennent des mesures clés non liées à la rentabilité qui stimuleront le rendement fructueux continu de l'entreprise.	
Ventes - Valeur intrinsèque des nouvelles affaires	La valeur intrinsèque des nouvelles affaires est une mesure touchant les ventes rentables et est une mesure critique pour notre rendement du chiffre d'affaires.	10 %
Gestion des dépenses	La cible de gestion des dépenses en 2014 se concentrera sur l'efficacité et l'efficacité, la principale initiative introduite en 2012 pour procurer un avantage concurrentiel significatif en tirant profit de notre envergure mondiale, de nos capacités mondiales et de l'accent que nous mettons sur le marché local afin d'atteindre l'excellence opérationnelle.	10 %
Flexibilité financière	Cet élément du tableau de bord comprend des mesures liées au déploiement efficace des capitaux qui permettrait à la Société de réduire l'effet de levier, de verser des dividendes, de faire des acquisitions et de soutenir de solides ratios de capitaux.	10 %
Bâtir pour l'avenir : Initiatives stratégiques	Les initiatives stratégiques sont fondées sur des priorités d'entreprise qui stimuleront la croissance avec une approche équilibrée en matière de risques.	20 %

En incluant une plus grande pondération (50 %) pour nos principales mesures du profit, le résultat tiré des activités de base et le bénéfice net, le comité de rémunération et de dotation en personnel cadre a conclu que le RIA sera plus étroitement aligné sur les intérêts des actionnaires. Par conséquent, le RIA sera davantage simplifié en éliminant le plafond du rendement de la Société pour les membres de la haute direction en 2014.

Incitatifs à moyen terme (UAT et UAR) et à long terme (options sur actions)

Les incitatifs à moyen terme et à long terme visent à stimuler une réalisation constante et à fournir des liens sur plusieurs années entre la rémunération des membres de la haute direction et le rendement de la Société. Les incitatifs à moyen terme et à long terme renforcent également la fidélisation et l'alignement sur la valeur pour les actionnaires, particulièrement chez les membres de la haute direction. Des unités d'actions temporairement incessibles (« UAT »), des unités d'actions liées au rendement (« UAR ») et des options sur actions sont attribuées annuellement aux membres de la haute direction en fonction du palier de direction, de leur rendement individuel, de leur potentiel et de leur caractère concurrentiel sur le marché. Puisque les incitatifs à moyen terme et à long terme composent la majorité de la rémunération totale d'un membre de la haute direction, les niveaux d'attribution cibles sont étalonnés chaque année pour assurer le caractère concurrentiel sur le marché externe. Il n'est pas tenu compte de la valeur des UAT, des UAR ni des options sur actions en cours pour déterminer le nombre d'UAT, d'UAR et d'options sur actions devant être attribuées au cours d'un exercice donné.

Incitatifs à moyen terme

- Les UAT sont des actions fictives dont la valeur fluctue en fonction du cours de l'action ordinaire.
 - Les UAT sont acquises sur trois ans et sont payées à la fin de la durée de l'attribution en fonction du cours de l'action ordinaire. Les UAT sont fondées sur l'écoulement du temps, ce qui agit à la fois à titre d'incitatif et de moyen de fidélisation.
- Les UAR sont analogues aux UAT, mais leur valeur dépend à la fois du cours de l'action ordinaire et de la réalisation de critères de rendement particuliers approuvés par le conseil d'administration.
 - Les UAR sont acquises sur trois ans et sont payées à la fin de la durée de l'attribution. Le facteur de rendement minimal est de zéro et le facteur de rendement maximal est de 150 %. En outre, le conseil a le pouvoir discrétionnaire de rajuster les paiements d'UAR à la hausse ou à la baisse selon le progrès de la Société dans l'atteinte de ses cibles de réduction des risques. Les UAR visent à ce que les membres de la haute direction se concentrent sur les principales mesures du succès de l'entreprise : le bénéfice net, le rendement des capitaux propres et le montant minimal permanent requis pour le capital et l'excédent.

Conception des UAR de 2013

Les UAR octroyées en 2013 sont assujetties à trois critères de rendement internes mesurés sur trois périodes de rendement distinctes pour réduire l'incidence du rendement d'une seule année sur les résultats globaux. Les cibles de rendement sont établies conformément au plan stratégique de la Société et à l'atteinte d'un objectif de résultat tiré des activités de base de 4 G\$ en 2016 pour la direction (voir « Mise en garde au sujet des déclarations prospectives » dans le rapport annuel 2013 de la Société). En 2013, nous avons augmenté la pondération des critères de rendement du bénéfice net et du rendement des capitaux propres pour nous concentrer davantage sur l'atteinte constante de nos objectifs en matière de résultat. En revanche, la pondération du ratio du MPRCE a été réduite, puisque la direction avait complété en grande partie les principales mesures de gestion des risques et des capitaux requises pour stabiliser notre position en matière de capitaux.

Les UAR de 2012 et de 2013 sont assujetties aux critères de rendement suivants au cours de la période de rendement pertinente :

Critère de rendement	Description	Pondération des UAR en 2012	Pondération des UAR en 2013
Bénéfice net attribué aux actionnaires	Le bénéfice net attribué aux actionnaires est lié au plan stratégique de Manuvie et, par conséquent, maintient un alignement clair des intérêts de la haute direction sur ceux des actionnaires.	25 %	34 %
Rendement des capitaux propres	Le rendement des capitaux propres représente le bénéfice net disponible pour les porteurs d'actions ordinaires en tant que pourcentage des capitaux déployés pour obtenir le bénéfice. Le rendement des capitaux propres est une mesure du rendement clé non seulement à l'égard de la rentabilité, mais également à l'égard de l'efficacité avec laquelle la Société gère les capitaux des actionnaires.	25 %	33 %
Ratio du MMPRC	Le ratio du MMPRC est un ratio régulièrement utilisé par le BSIF pour évaluer la force financière d'un assureur et, plus particulièrement, sa capacité à respecter ses obligations envers les titulaires de contrats. Les initiatives visant à augmenter le niveau de ce ratio tendent à compenser les mesures financières correspondantes telles que le rendement des capitaux propres.	50 %	33 %

NOUVEAU ➞ Nouvelle conception des UAR de 2014

Pour 2014, le comité de rémunération et de dotation en personnel cadre a approuvé un changement dans les critères de rendement des UAR pour aligner plus étroitement les paiements d'UAR sur l'expérience des actionnaires. En plus des critères de rendement internes utilisés en 2013, les UAR de 2014 comportent un nouveau critère de rendement externe, le rendement total pour les actionnaires relatif (le « RTA relatif »), établi comme suit :

Critère de rendement interne	Pondération	Fourchette du pointage de rendement	X	Critère de rendement externe	Fourchette du pointage de rendement
Bénéfice net attribué aux actionnaires	34 %	De 0 % à 150 %		RTA relatif	De 80 % à 120 %
Rendement des capitaux propres	33 %	De 0 % à 150 %			
Ratio du MMPRC	33 %	De 0 % à 150 %			

Le RTA cumulatif est mesuré sur une seule période allant du 1^{er} janvier 2014 au 30 septembre 2016 et est comparé à la médiane du RTA du groupe de comparaison en matière de rendement (voir ci-dessous). Le RTA cumulatif sera calculé au moyen d'un cours de l'action moyen sur 20 jours au début et à la fin de la période. Les cibles du bénéfice net, du rendement des capitaux et du MMPRC seront établies conformément à l'objectif déclaré de la Société d'atteindre un résultat tiré des activités de base de 4 G\$ et un RCP tiré des activités de base de 13 % en 2016 (voir « Mise en garde au sujet des déclarations prospectives » dans le rapport annuel 2013 de la Société).

Groupe de comparaison en matière de rendement pour la nouvelle conception des UAR de 2014

Le RTA de Manuvie sera comparé à celui des sociétés indiquées dans le tableau ci-dessous. Le groupe de comparaison en matière de rendement comprend les sept sociétés d'assurance mondiales parmi les douze sociétés incluses dans notre groupe de comparaison en matière de rémunération (voir la page 58) et six sociétés d'assurance mondiales pertinentes additionnelles. Bien que les sociétés additionnelles remplissent la plupart des critères utilisés pour établir notre groupe de comparaison en matière de rémunération (c.-à-d. la capitalisation boursière, les actifs, la concurrence pour attirer les employés talentueux et relativement aux capitaux, les secteurs d'activité et l'envergure internationale), elles ont été exclues du groupe de comparaison en matière de rémunération en raison de la disponibilité limitée de renseignements sur la rémunération. Bien que les banques canadiennes constituent d'importants concurrents pour les capitaux et les employés talentueux, elles ne sont pas de réels concurrents pour plusieurs de nos secteurs d'activité et peuvent ne pas avoir la même exposition aux influences des macromarchés. À ce titre, elles n'ont pas été incluses dans le groupe de comparaison pour les UAR. Les RTA de Manuvie et de ses homologues nord-américains seront fondés sur les cours des actions à la NYSE tandis que les RTA pour les homologues à l'extérieur de l'Amérique du Nord seront fondés sur les cours des actions à leurs principales bourses respectives, sans appliquer de conversion de devises.

Groupe de comparaison en matière de rendement	
AFLAC	MetLife
AIA Group Limited	Principal Financial
Allianz SE	Prudential Financial
Ameriprise Financial	Prudential plc
Assicurazioni Generali	Financière Sun Life
Aviva plc	Zurich Insurance
AXA SA	

Incitatifs à long terme

Les options sur actions octroyées en 2013 ont une période d'exercice maximale de 10 ans et sont acquises à raison de 25 % par année sur quatre ans, ce qui agit à titre d'outil de fidélisation. Nous estimons que les options sur actions continuent d'offrir la motivation appropriée pour que nos membres de la haute direction procurent un rendement soutenu et augmentent la valeur pour les actionnaires, et améliorent la fidélisation grâce à des critères d'acquisition liés à l'écoulement du temps.

Pour de plus amples renseignements sur nos régimes incitatifs à moyen terme et à long terme, voir « Information supplémentaire » à la page 65.

Enveloppe de rémunération incitative à moyen et à long terme

En 2013, comme plusieurs de ses homologues, Manuvie a augmenté la proportion d'UAR de l'enveloppe de rémunération de son chef de la direction, de ses vice-présidents directeurs principaux et de ses vice-présidents directeurs et a diminué la proportion des options sur actions. L'enveloppe pour 2014 demeure inchangée par rapport à 2013 puisque nous estimons qu'il s'agit de l'équilibre approprié des éléments permettant de stimuler le rendement, d'aligner les intérêts des membres de la haute direction sur ceux des actionnaires, de fournir des possibilités de rémunération concurrentielles et d'améliorer la fidélisation.

Enveloppe de rémunération incitative à moyen et à long terme

Palier de direction	2012			2013 / 2014		
	UAT	UAR	Options sur actions	UAT	UAR	Options sur actions
Chef de la direction / vice-président directeur principal	25 %	25 %	50 %	25 %	35 %	40 %
Vice-président directeur	25 %	25 %	50 %	35 %	35 %	30 %
Chef de la gestion des risques / actuaire en chef	50 %	0 %	50 %	70 %	0 %	30 %

Prestations de retraite et avantages sociaux

Les régimes de retraite commandités par la Société aident les employés à assurer leur retraite. Les régimes varient selon le lieu de résidence et sont administrés conformément aux principes de la Société en matière de rémunération. Pour de plus amples renseignements sur nos régimes de retraite, voir « Régimes de retraite » à la page 70. Les régimes d'avantages sociaux reflètent la pratique des marchés locaux et comprennent des programmes collectifs d'assurance vie, d'assurance invalidité, de soins médicaux et de soins dentaires. Les régimes varient selon le lieu de résidence en fonction des coûts et de l'étalonnage concurrentiel.

Avantages accessoires

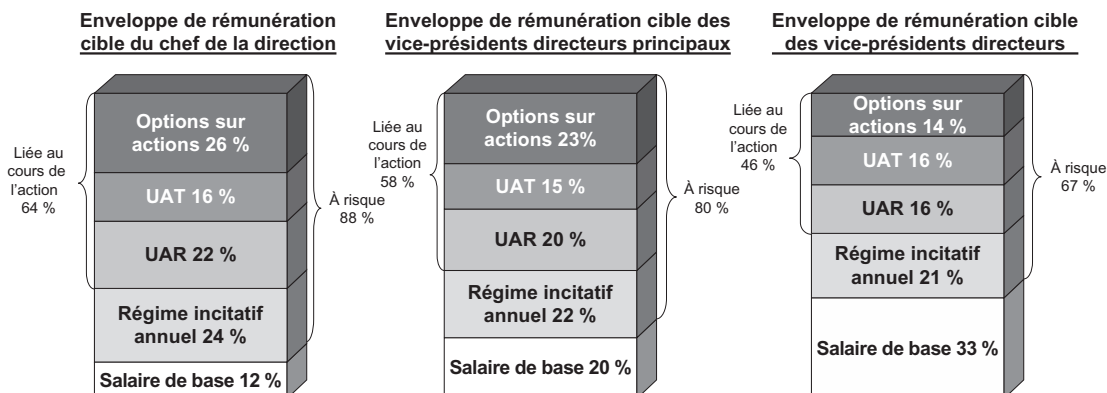
Les avantages accessoires varient selon le lieu de résidence et visent à refléter la pratique des marchés locaux. La Société n'offre pas de majoration fiscale liée aux avantages accessoires.

Enveloppe de rémunération cible

L'enveloppe de rémunération offerte aux membres de la haute direction varie selon le palier de manière à ce que :

- le montant de la rémunération à risque et de la rémunération différée augmente selon le palier, reflétant ainsi la capacité plus élevée des membres de la haute direction d'influer sur les résultats de la Société;
- les postes de palier supérieur comportent une rémunération plus variable par rapport aux postes de palier inférieur; et
- les postes de palier supérieur sont plus axés sur les résultats totaux de la Société tandis qu'aux paliers plus bas de l'organisation, les postes sont plus axés sur les objectifs de division, d'unité d'exploitation ou de fonction, avec un certain accent sur les résultats globaux pour favoriser la collaboration et la mentalité de propriétaire d'entreprise.

La proportion de la rémunération directe cible totale des membres de la haute direction en 2013 qui était à risque et/ou liée au cours de l'action ordinaire est illustrée ci-dessous :



Rendement et résultats du régime incitatif en 2013

Résultats du régime incitatif

La rubrique qui suit indique les résultats du rendement de la Société pour les résultats du régime incitatif lié au rendement à court, à moyen et à long terme pour 2013.

Résultats du régime incitatif annuel en 2013

Les résultats du rendement de la Société sont mesurés en fonction d'un tableau de pointage équilibré qui se compose d'objectifs financiers, de cibles d'exploitation et d'initiatives stratégiques comme il est énoncé dans la rubrique précédente. Ces objectifs ont été élaborés au début de 2013 par le chef de la direction et le comité de direction et approuvés par le comité de rémunération et de dotation en personnel cadre et le conseil. Pour 2013, le conseil a utilisé son pouvoir discrétionnaire, ce qui a eu une incidence négative nette sur le résultat d'entreprise. L'application de ce pouvoir discrétionnaire est conforme à la conception du RIA et assure que le résultat du RIA correspond à l'approche de la Société en matière de rémunération selon laquelle les régimes incitatifs visent à motiver et à récompenser les employés afin qu'ils prennent des décisions et procurent des résultats qui sont au mieux des intérêts de nos actionnaires. Le pouvoir discrétionnaire a été appliqué à l'égard à la fois d'éléments qui sont clairement indépendants de la volonté de la direction et de mesures prises qui ont une incidence négative sur le résultat mais qui sont dans l'intérêt à long terme des actionnaires. En 2013, l'application du pouvoir discrétionnaire a réduit le résultat du volet des objectifs financiers du tableau de bord de 182 % à 152 %. Le résultat des volets des cibles d'exploitation et des initiatives stratégiques du tableau de bord équilibré était de 113 % et de 122 %, respectivement, et est présenté plus en détail dans le tableau ci-dessous.

Le rendement en 2013 s'est avéré solide et a entraîné un résultat d'entreprise de 129 %, qui s'appliquait à tous les membres du comité de direction et les dirigeants des fonctions du groupe. Puisque le bénéfice net de Manuvie, à l'exclusion du gain tiré de la vente des activités de Taiwan Life, de 2,78 G\$ a dépassé la projection, le plafond du résultat d'entreprise pour les membres de la haute direction, mentionné ci-dessus, ne s'appliquait pas pour 2013.

Résultats du régime incitatif annuel de 2013											
Objectif de rendement	Pondération	Réalizations en 2013									
Objectifs financiers L'objectif financier est fondé sur le bénéfice net, à l'exclusion de l'incidence directe des marchés des actions et des taux d'intérêt. La cible était fixée pour correspondre aux prévisions d'entreprise annuelles de 2,82 G\$.	34 %	Rendement global par rapport aux objectifs : au-dessus de la cible (152 %) - Le bénéfice net, à l'exclusion de l'incidence directe des marchés des actions et des taux d'intérêt¹, du gain tiré de la vente des activités de Taiwan Life et des éléments discrétionnaires, était de 3,26 G\$. - Le conseil a appliqué un pouvoir discrétionnaire négatif qui a réduit le résultat de 182 % à 152 % pour des éléments sur lesquels la direction avait peu d'influence, notamment l'incidence positive des marchés des capitaux propres sur une provision pour garanties de rentes variables et des changements dans les taux d'imposition, compensée par des charges liées à l'augmentation du programme de couverture dynamique. <table border="1"> <thead> <tr> <th>Seuil</th><th>Cible</th><th>Maximum</th><th>Résultat</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>500 M\$</td><td>2,82 G\$</td><td>3,66 G\$</td><td>3,26 G\$</td></tr> </tbody> </table>		Seuil	Cible	Maximum	Résultat	500 M\$	2,82 G\$	3,66 G\$	3,26 G\$
Seuil	Cible	Maximum	Résultat								
500 M\$	2,82 G\$	3,66 G\$	3,26 G\$								
Cibles d'exploitation - Les cibles d'exploitation sont des mesures quantitatives fixées au niveau des unités d'exploitation et des divisions, selon les priorités de chaque unité d'exploitation/division, plutôt qu'au niveau de la Société. - Les mesures quantitatives comprennent de nouvelles mesures commerciales (comme les souscriptions, la valeur intrinsèque des nouvelles affaires et les risques), la fidélisation de la clientèle, la gestion des dépenses et le rendement des placements. - Cet élément est fondé sur une moyenne pondérée des pointages des unités d'exploitation et des divisions et se compose de plusieurs mesures, chacune étant pondérée de façon différente.	33 %	Rendement global par rapport aux objectifs : au-dessus de la cible (113 %) - De solides souscriptions de produits de gestion du patrimoine¹ de 49,7 G\$ ont été atteintes en 2013, reflétant une augmentation de 37 % par rapport à 2012. - Les souscriptions de produits d'assurance pour l'exercice entier de 2,8 G\$ ont diminué de 13 % par rapport à 2012 en raison de souscriptions plus basses en Asie et de la fluctuation normale des avantages sociaux collectifs au Canada. - Une valeur intrinsèque des nouvelles affaires (« VINA »)^{1,2} de 1,2 G\$ pour 2013 a été générée, reflétant une augmentation de 16 % par rapport à 2012. - Des fonds gérés¹ record de 599 G\$ au 31 décembre 2013 ont été atteints pour le 21^e trimestre consécutif. - Les niveaux de dépenses correspondent aux prévisions. - Le rendement des actifs des comptes généraux a continué de constituer une force de la Société. - Gestion d'actifs Manuvie a connu un rendement exceptionnel des placements, toutes les catégories d'actif public ayant surclassé leur indice de référence sur 1 an, 3 ans et 5 ans.									

Résultats du régime incitatif annuel de 2013		
Objectif de rendement	Pondération	Réalisations en 2013
Initiatives stratégiques - Les initiatives stratégiques de la Société énoncées dans le rapport annuel 2013 sont fondées sur trois priorités clés : - Bâtir pour l'avenir - Gestion des risques et des capitaux - Efficience et efficacité	33 %	Rendement global par rapport aux objectifs : au-dessus de la cible (122 %) En 2013, la Société a fait des progrès considérables à l'égard de ses priorités stratégiques : - développement maximal de nos possibilités en Asie; - croissance de nos activités de gestion de patrimoine et d'actifs en Asie, au Canada et aux États-Unis; - poursuite de la croissance des activités équilibrées de la division canadienne; et - poursuite de la croissance du rendement des capitaux propres (« RCP »), réduction du risque des activités aux États-Unis. Les faits saillants en matière de rendement pour chacune des divisions d'exploitation de la Société sont présentés ci-dessous. - La Division Asie a continué d'exécuter sa stratégie de croissance en accroissant la capacité de distribution dans le réseau d'agences et le réseau bancaire. Au 31 décembre 2013, les agents autorisés étaient au nombre d'environ 57 500, soit 7 % de plus qu'au 31 décembre 2012, reflet d'une croissance supérieure à 10 % à Hong Kong, aux Philippines, en Malaisie et au Vietnam. En 2013, la division a établi une relation exclusive de bancassurance avec Alliance Bank en Malaisie et a conclu l'acquisition de MAAKL Mutual Bhd, qui lui a permis d'accroître notablement ses activités et sa présence en Malaisie et qui est venue appuyer sa stratégie de croissance du secteur Gestion de patrimoine. - Dans l'ensemble, les divers secteurs d'activité de la Division canadienne ont réalisé de sérieux progrès en 2013. Les souscriptions record de produits de gestion de patrimoine ont été à l'image du solide dynamisme de l'unité Fonds communs Manuvie et du secteur Solutions retraite collective. Selon les dernières informations publiées sur le secteur, le secteur Assurance collective a continué d'être le chef de file du marché en 2013 en ce qui a trait aux souscriptions. La Banque Manuvie a réagi aux modifications importantes à la réglementation et, à la fin de l'exercice, disposait d'un actif pratable net record malgré un ralentissement général du marché des prêts hypothécaires résidentiels et un environnement très concurrentiel. La division a continué de stimuler le changement souhaité dans son portefeuille de produits en réduisant la proportion de souscriptions de produits d'assurance et de rente à capital variable comportant des garanties et elle a lancé son produit novateur RetraitePlus, nouvelle étape de l'évolution de son portefeuille de produits de rente variable. La division a continué d'élargir son réseau de distribution en augmentant le nombre de ses courtiers, en ajoutant de nouveaux conseillers et en développant les relations existantes ainsi que grâce à deux transactions stratégiques dans les secteurs de l'assurance crédit hypothécaire et de l'assurance voyage. - Pour la Division américaine, les souscriptions robustes de John Hancock Investments ont permis d'enregistrer des fonds gérés record dans le secteur de la gestion de patrimoine. John Hancock Investments a réalisé des souscriptions record au cours de l'exercice et est en bonne position pour poursuivre sur la voie du succès. Dans le secteur de l'assurance, la division a continué de réaliser des souscriptions solides de ses produits d'assurance à risque moindre dont les prix ont été révisés, et l'intégration du secteur Assurance soins de longue durée et du secteur de l'assurance vie de John Hancock est en grande partie achevée. Cette intégration augmentera les occasions de souscription et donnera lieu à des gains d'efficience opérationnelle. - La Division des placements continue d'obtenir de solides résultats en matière de placements, de même qu'une excellente qualité du crédit. En 2013, la Société a créé un montant net supérieur à 1 G\$ d'actifs alternatifs à long terme dans diverses catégories d'actifs, y compris des titres dans les secteurs de l'immobilier, des infrastructures, des titres de sociétés fermées et des terres agricoles. La division continue de réaliser des acquisitions d'actifs alternatifs à long terme de qualité offrant une bonne valeur relative, lesquelles ont amélioré les rendements ajustés en fonction du risque, et elle a diversifié son portefeuille.

Résultats du régime incitatif annuel de 2013		
Objectif de rendement	Pondération	Réalizations en 2013
Initiatives stratégiques (suite)		- Gestion d'actifs Manuvie a enregistré une solide croissance de ses activités mondiales en 2013, ses actifs gérés externes s'étant accrus de 18 % pour s'établir à 243 G\$. Plusieurs ajouts stratégiques à nos équipes de gestion de portefeuille ont été faits au cours du quatrième trimestre, notamment l'acquisition de MAAKL Holdings Berhad en Malaisie. Le rendement exceptionnel des placements continue de distinguer Gestion d'actifs Manuvie, toutes les catégories d'actif public ayant surclassé leur indice de référence sur 1 an, 3 ans et 5 ans. L'expansion des activités de gestion d'actifs privés pour le compte de tiers permet aux investisseurs de bénéficier des services des équipes de spécialistes des placements privés de Manuvie qui, jusqu'à maintenant, s'occupaient principalement de son fonds général. - La Société a terminé l'exercice 2013 avec un solide ratio du montant minimal permanent requis pour le capital et l'excédent (« MMRPCE ») de 248 % pour La Compagnie d'Assurance-Vie Manufacturers, une hausse de 37 points par rapport à la fin de l'exercice 2012. - La Société suit son échéancier à l'égard de son initiative en matière d'efficacité et d'efficacité à l'échelle de la Société qui devrait procurer des gains d'efficacité considérables d'ici 2016³.

¹ Cet élément est une mesure non conforme aux PCGR. Voir « Rendement et mesures non conformes aux PCGR » à la page 79.

² La VINA correspond au changement dans la valeur économique pour les actionnaires par suite des souscriptions au cours de la période visée.

³ Voir « Mise en garde au sujet des déclarations prospectives » dans le rapport annuel 2013 de la Société.

Résultats du régime incitatif à moyen terme en 2013

Les UAR et les UAT attribuées aux membres de la haute direction visés en 2011 sont devenues acquises et ont été payées au cours de 2013 comme il est indiqué dans le tableau ci-dessous. Comme il a été susmentionné, le conseil d'administration peut rajuster les paiements d'UAR à la hausse ou à la baisse selon le progrès de la Société dans l'atteinte de ses cibles de réduction des risques. En contrepartie de l'atteinte par la direction de ses cibles de réduction des risques bien plus tôt que prévu, le conseil d'administration a pris la décision de faire un rajustement positif du facteur de rendement applicable aux paiements en 2013. De l'avis du conseil d'administration, la décision de couvrir plus rapidement que prévu était dans l'intérêt à long terme de la Société, mais a entraîné des coûts marginaux à court terme qui ont eu une incidence négative sur les résultats du rendement liés à ces UAR. Le rajustement de 8 % reflète l'incidence financière directe de cette décision sur les mesures de rendement liées aux UAR et a été considéré comme étant une juste reconnaissance de la réalisation de la direction.

Date d'acquisition	Attribution	Facteur de rendement	Paiement en pourcentage de la valeur d'octroi
15 décembre 2013	UAT de 2011 UAR de 2011	s.o. 81 %	117 % 95 %

Calcul des facteurs de rendement applicables aux UAR devenant acquises en 2013

Le paiement de ces UAR était inférieur à la valeur d'attribution, reflet du fait que le rendement financier de la Société était inférieur aux attentes en 2011 et en 2012.

Période de rendement Du 1 ^{er} janvier 2011 au 30 septembre 2013							
	Pondération	Objectifs			Résultat	Pointage de rendement	Pointage de rendement pondéré
		Seuil	Cible	Maximum			
Bénéfice net attribué aux actionnaires	25 %	3,16 G \$	8,13 G \$	10,38 G \$	3,7 G \$	11 %	2,75 %
RCP	25 %	4,2 %	10,8 %	13,8 %	5,4 %	19 %	4,75 %
Résultat trimestriel moyen du MMRPCE ¹	50 %	80 % de la cible	Voir la note 1	115 % ou 120 % de la cible	131 %		65,50 %
Facteur de rendement non rajusté							73 %
Rajustement pour l'incidence financière directe de la décision de couvrir plus rapidement							+ 8 %
Facteur de rendement final							81 %

¹ Le résultat du MMRPCE représente la moyenne des résultats du MMRPCE trimestriel pour la période de rendement pertinente. Les résultats du MMRPCE trimestriel sont calculés en appliquant le ratio du MMRPCE atteint par Manuvie à la cible des capitaux internes en place pour la période comptable trimestrielle pertinente. Pour 2011, le maximum était de 120 % de la cible. Pour 2012-2013, le maximum était de 115 % de la cible.

Résultats du régime incitatif à long terme en 2013

Toutes les options sur actions non exercées en cours octroyées en 2003 ont expiré sans valeur, illustrant le lien entre le cours de l'action ordinaire et la rémunération réalisée par nos membres de la haute direction. En 2013, aucun membre de la haute direction visé n'a exercé d'options sur actions.

Attributions aux termes des régimes incitatifs à moyen terme et à long terme en 2013

Le tableau suivant présente sommairement le nombre d'unités et la valeur en dollars accordées en 2013 à tous les employés :

Type d'attribution de titres de capitaux propres	Unités/options attribuées en 2013	Valeur à la date d'octroi en 2013	Acquisition	Durée
UAT/UAR	6 957 323	108,1 M \$	Acquisition en bloc dans les trois ans suivant l'octroi	34 mois
Options sur actions	4 334 620	14,1 M \$	25 % par année	10 ans

Rémunération des membres de la haute direction visés

Le comité de rémunération et de dotation en personnel cadre a tenu compte des facteurs suivants dans le cadre de la détermination de la rémunération des membres de la haute direction visés :

- Le rendement par rapport aux objectifs du tableau de bord équilibré de la Société.
- Le rendement global de la Société relativement au rendement de son groupe de comparaison.
- Le caractère concurrentiel sur les marchés de la rémunération directe cible totale relativement au groupe de comparaison.
- L'atteinte par les membres de la haute direction des objectifs annuels convenus au début de l'année comme il est énoncé ci-dessous.
- La capacité à fidéliser des membres de la haute direction talentueux et à les motiver à fournir un rendement supérieur.

Le comité de rémunération et de dotation en personnel cadre examine annuellement la possibilité de rémunération pour chaque membre de la haute direction visé par rapport au groupe de comparaison en matière de rémunération au moyen des valeurs de rémunération directe totale cible (« RDTTC ») indiquées ci-dessous (la RDTTC inclut le salaire de base, le RIA cible et la valeur à la date d'octroi des attributions incitatives à moyen et à long terme). Le comité de rémunération et de dotation en personnel cadre examine également une analyse de la rémunération liée au rendement à plus long terme préparée par la direction et examinée par Hugessen Consulting afin d'assurer que la rémunération totale reçue et réalisée par les membres de la haute direction visés est alignée sur le rendement de Manuvie au cours de la période de rémunération correspondante et est appropriée relativement à son groupe de comparaison. Le comité de rémunération et de dotation en personnel cadre exerce son jugement indépendant pour évaluer le rendement du chef de la direction et applique des essais de contrainte sur la conception des régimes incitatifs pour démontrer la rémunération liée au rendement et l'alignement sur les intérêts des actionnaires. La rémunération accordée à chacun des membres de la haute direction visés est indiquée ci-dessous¹.

Donald Guloien, président et chef de la direction

Sous le leadership de M. Guloien, et en conséquence des changements stratégiques effectués au cours des dernières années, Manuvie a connu un rendement financier très solide en 2013. En plus d'obtenir des résultats d'exploitation solides, Manuvie a fait un progrès tangible a été fait dans l'atteinte des objectifs à long terme de la Société. Les efforts de M. Guloien au cours des trois dernières années pour renforcer notre position en matière de capitaux, réduire les risques et repositionner notre axe de produits ont bien placé la Société en vue du succès futur.

Le tableau ci-dessous présente les objectifs et résultats individuels clés particuliers de M. Guloien pour 2013 :

Objectifs clés	Résultats
Faire progresser les résultats financiers	En 2013, Manuvie a atteint ou dépassé ses objectifs en matière de bénéfice net, de résultat tiré des activités de base, de résultat à l'exclusion de l'incidence directe des marchés des actions et des taux d'intérêt, de RCP, de MMPRCE, de dépenses et de levier. Les souscriptions de produits d'assurance ont été légèrement inférieures aux prévisions; toutefois, la rentabilité de ces souscriptions a augmenté considérablement. Les souscriptions de produits de gestion du patrimoine ont largement dépassé les prévisions.
Exécuter le plan stratégique	L'équipe de direction a bien progressé à l'égard du plan stratégique approuvé par le conseil en ce qui a trait à la croissance des entreprises de gestion du patrimoine et des actifs. En 2013, la Société a mis en œuvre un certain nombre d'opérations de moindre envergure, mais hautement stratégiques, y compris une relation exclusive de bancassurance avec Alliance Bank en Malaisie, et les acquisitions de Symetra, de l'entreprise d'assurance voyage de RBC au Canada et de MAAKL, l'entreprise de gestion d'actifs malaisienne.

¹ La méthodologie relative aux taux de change figure dans les taux de change du Tableau sommaire de la rémunération à la page 62.

Objectifs clés	Résultats
Gestion des capitaux et des risques	En 2013, Manuvie a dépassé sa cible du MMPRCE tout en maintenant également des capitaux adéquats pour la planification de la croissance et des imprévus. La Société a continué d'améliorer l'efficacité de ses pratiques en matière de gestion des risques partout dans le monde et a continué de mettre en œuvre de nouveaux moyens pour réduire l'exposition à la volatilité des marchés des actions et des taux d'intérêts. En 2013, la direction a pris d'importantes mesures pour définir plus étroitement la tolérance globale de la Société en matière de risques et a exécuté la stratégie et les plans d'affaires de la Société à l'intérieur de ces limites de risques conformément à l'approche en matière de tolérance aux risques.
Efficacité et efficience	L'initiative en matière d'efficacité et d'efficience a produit des économies à un taux annualisé avant impôts de 200 M\$ pour 2013.

Rémunération directe totale cible

Le conseil a examiné la rémunération de M. Guloien et a tenu compte de son rendement solide depuis qu'il est devenu chef de la direction en 2009 et de son rendement en 2013 par rapport aux objectifs particuliers énoncés ci-dessus. Dans le cadre de l'examen de la RDTC de M. Guloien pour 2013 et 2014, le conseil a tenu compte de la taille et de la complexité de la Société relativement au groupe de comparaison ainsi que du rendement et du potentiel de M. Guloien en vue de futures contributions à la création de valeur à long terme pour les actionnaires.

En 2013, M. Guloien a reçu une augmentation de 100 000 \$ US de son salaire de base avec prise d'effet le 1^{er} mars 2013. Sa cible du RIA de 200 % du salaire et sa cible de titres de capitaux propres de 550 % sont demeurées inchangées. Cela a placé la rémunération du chef de la direction près de la médiane du groupe de comparaison de Manuvie, mais encore légèrement en dessous.

En 2014, le conseil et M. Guloien a accepté un contrat d'emploi modifié. À compter de 2014, le conseil a redistribué la RDTC de M. Guloien en réduisant la pondération de la prime d'encouragement annuelle et en augmentant la pondération de la prime d'encouragement en titres de capitaux propres pour accentuer l'alignement entre la rémunération et le succès à long terme de Manuvie. Par conséquent, la cible du RIA de M. Guloien pour 2014 a été portée de 200 % à 150 % du salaire et la cible de sa rémunération incitative à moyen et à long terme a été augmentée de 550 % à 600 % de son salaire. Le contrat d'emploi du chef de la direction a été modifié de manière à ce qu'en cas de cessation d'emploi pour toute autre raison que pour un motif valable, la moitié des UAR octroyées dans l'année précédant la cessation d'emploi ou le départ à la retraite sera annulée et continuera d'être acquise et le paiement sera fait à la date de paiement prévue, sous réserve des conditions de rendement des UAR. Cet accent supplémentaire sur la rémunération incitative à moyen et à long terme reflète sa capacité à influencer sur les résultats d'affaires et à positionner la Société en vue du succès futur. M. Guloien a également convenu de réduire l'indemnité à laquelle il a droit en vertu de sa convention en cas de changement de contrôle de 3 à 2 fois le salaire annuel et les primes d'encouragement annuelles moyennes au cours des 3 années précédentes.

Le conseil a approuvé une augmentation de salaire de 125 000 \$ US pour M. Guloien avec prise d'effet le 1^{er} mars 2014. Cette augmentation constituait la troisième tranche d'un plan sur trois ans visant à porter la rémunération cible du chef de la direction à la médiane de notre groupe de comparaison en matière de rémunération. Le conseil a également attribué à M. Guloien une rémunération incitative à moyen et à long terme d'un montant de 7 950 000 \$ US en février 2014, ou 600 % de son salaire.

Le tableau suivant présente sommairement les décisions prises par le conseil en matière de rémunération pour M. Guloien en 2013 et en 2014.

Rémunération directe totale cible

	2012 (\$US)	2013 (\$ US)	2014 (\$ US)
Salaire de base (1 ^{er} mars)	1 100 000 \$	1 200 000 \$	1 325 000 \$
Cible du RIA ^{1, 2}	2 200 000 \$	2 400 000 \$	1 987 500 \$
UAR attribuées ^{3, 4}	1 512 500 \$	2 310 000 \$	2 782 500 \$
UAT attribuées ^{3, 4}	1 512 500 \$	1 650 000 \$	1 987 500 \$
Options sur actions attribuées ^{3, 4}	3 025 000 \$	2 640 000 \$	3 180 000 \$
Rémunération directe totale cible	9 350 000 \$	10 200 000 \$	11 262 500 \$

¹ Pour 2012 et 2013, le paiement aux termes du régime incitatif annuel pouvait aller de 0 % à 350 % du salaire, reflet du rendement d'entreprise et du rendement personnel.

² Pour 2014, le paiement aux termes du régime incitatif annuel peut aller de 0 % à 300 % du salaire, reflet du rendement d'entreprise et du rendement personnel.

³ L'attribution cible de titres de capitaux propres (UAR, UAT et options sur actions) du chef de la direction était de 550 % du salaire en 2012 et en 2013, avec un octroi maximal correspondant à 650 % du salaire.

⁴ L'attribution cible de titres de capitaux propres (UAR, UAT et options sur actions) du chef de la direction est de 600 % du salaire en 2014, avec un octroi maximal correspondant à 700 % du salaire.

Paielements aux termes du régime incitatif annuel de 2013

Pour déterminer la prime d'encouragement annuelle de M. Guloien pour 2013, le conseil a évalué son rendement par rapport aux objectifs particuliers énoncés ci-dessus et au résultat d'entreprise, comme il est énoncé à la page 45. M. Guloien a reçu une prime d'encouragement annuelle de 3 870 000 \$ US (4 249 647 \$ CA) en fonction de ce qui suit :

Salaire de base	X	Cible du RIA (pourcentage du salaire de base)	X	Résultat d'entreprise (tableau de bord équilibré)	X	Coefficient de rendement individuel	=	Prime d'encouragement annuelle
1 200 000 \$ US		200 %		129 %		125 %		3 870 000 \$ US

Steve Roder, vice-président directeur principal et chef des finances

M. Roder est responsable de la gestion des affaires financières de la Société, notamment les finances, la comptabilité, la gestion du capital, l'évaluation, la trésorerie, le contrôle, la fiscalité, les relations avec les investisseurs, la réassurance et la réglementation financière. M. Roder est un agent de changement au sein de notre organisation et est un des membres de la direction chargés de la promotion de l'initiative en matière d'efficacité et d'efficacités. Il dirige la transformation de la fonction financière, y compris la réorganisation des processus, l'uniformisation de l'information financière et l'amélioration de la gestion des dépenses. Il a considérablement amélioré nos activités de relations avec les investisseurs, y compris l'élargissement de notre base d'actionnaires, et a joué un rôle prépondérant dans nos efforts de lobbying visant des normes comptables de haute qualité. Il a joué un rôle clé dans diverses activités de développement d'entreprise et a continué d'utiliser sa connaissance profonde de l'Asie et son vaste réseau au profit de la Société. M. Roder est membre du comité de direction et du comité de gestion de la Société.

Le tableau ci-dessous présente les objectifs et résultats individuels clés particuliers de M. Roder pour 2013 :

Objectifs clés	Résultats
Superviser le programme de transformation de la fonction financière et l'exécution de projets par rapport aux plans convenus	Le projet de transformation globale de la fonction financière continue de suivre l'échéancier pour procurer des économies et des améliorations considérables. La majorité des projets sont au stade de l'exécution et comportent des plans détaillés en place. Les projets ont commencé à produire des améliorations significatives en termes d'efficacité et d'efficacités.
Mettre en œuvre une refonte organisationnelle au sein de la fonction financière pour améliorer la clarté des rôles, la rapidité et l'efficacité de la prise de décision et l'efficacité des dépenses	Le projet de refonte organisationnelle est terminé et les objectifs en matière de dépenses sont atteints. La rapidité et l'efficacité de la prise de décision sont considérablement améliorées, ainsi que la collaboration.
Participer activement au processus de fusions et d'acquisitions et aux activités de développement d'entreprise, y compris soutenir son important réseau existant au profit de la Société	Il a été très actif dans le processus de fusions et d'acquisitions en tant que contributeur clé au processus d'examen des opérations. Il a maintenu avec succès un important réseau, particulièrement en Asie, au profit de la Société. Il a recruté avec succès plusieurs membres de la direction grâce à son réseau personnel.
Diriger l'activité de relations avec les investisseurs, y compris accroître la base d'actionnaires et améliorer le processus de communication des résultats trimestriels	La base d'actionnaires mondiale s'est accrue de manière plus étendue en 2013. L'activité de relations avec les investisseurs s'est considérablement améliorée à l'échelle mondiale. Le processus de communication des résultats trimestriels a été simplifié et uniformisé.
Diriger la gestion des résultats des normes comptables dans une orientation maintenant une réglementation exemplaire prudente tout en maintenant la valeur pour les actionnaires	Il a été très actif en tant que conférencier international et contributeur aux débats des médias en matière de normes comptables et d'activité de réglementation. Il a dirigé l'engagement auprès d'autres parties prenantes clés au Canada.

Rémunération directe totale cible

En 2013, M. Roder n'a pas reçu d'augmentation de son salaire de base. Sa cible du RIA de 125 % du salaire est demeurée inchangée et il a reçu des primes d'encouragement à moyen et à long terme d'un montant de 2 500 000 \$ US. L'enveloppe de la RDTC de 2013 de M. Roder tenait compte de son rendement, ainsi que de la RDTC de ses homologues au sein du groupe de comparaison de Manuvie.

Pour 2014, le conseil a examiné la rémunération de M. Roder et a approuvé une augmentation de salaire de 20 000 \$ US avec prise d'effet le 1^{er} mars 2014 et lui a accordé des primes d'encouragement à moyen et à long terme de 2 700 000 \$ US en février 2014. Dans l'examen de la RDTC de 2014 de M. Roder, le conseil a tenu compte de la taille et de l'envergure de la Société relativement au groupe de comparaison ainsi que des réalisations de M. Roder en 2013, de ses qualités de leader et de sa capacité à contribuer à la réussite future de la Société.

Le tableau suivant présente sommairement les décisions prises par le conseil en matière de rémunération pour M. Roder, sur la recommandation du chef de la direction et du comité de rémunération et de dotation en personnel cadre, en 2013 et en 2014.

Rémunération directe totale cible

	2012 (\$ US)	2013 (\$ US)	2014 (\$ US)
Salaire de base (1 ^{er} mars)	700 000 \$	700 000 \$	720 000 \$
Cible du RIA ¹	875 000 \$	875 000 \$	900 000 \$
UAR attribuées	-	875 000 \$	945 000 \$
UAT attribuées	730 000 \$	625 000 \$	675 000 \$
Options sur actions attribuées	730 000 \$	1 000 000 \$	1 080 000 \$
Rémunération directe totale cible	s.o.²	4 075 000 \$	4 320 000 \$

¹ Le paiement aux termes du régime incitatif annuel peut aller de 0 % à 250 % de la cible, reflet du rendement d'entreprise et du rendement personnel.

² M. Roder a commencé son emploi à titre de vice-président directeur principal et de chef des finances le 1^{er} juin 2012.

Paievements aux termes du régime incitatif annuel de 2013

Pour déterminer la prime d'encouragement annuelle de M. Roder pour 2013, le conseil a évalué son rendement par rapport aux objectifs particuliers énoncés ci-dessus et au résultat d'entreprise, comme il est énoncé à la page 45. M. Roder a reçu une prime d'encouragement annuelle de 1 580 250 \$ US (1 735 273 \$ CA) en fonction de ce qui suit :

Salaire de base	X	Cible du RIA (pourcentage du salaire de base)	X	Résultat d'entreprise (tableau de bord équilibré)	X	Coefficient de rendement individuel	=	Prime d'encouragement annuelle
700 000 \$ US		125 %		129 %		140 %		1 580 250 \$ US

Warren Thomson, vice-président directeur principal et chef des placements

M. Thomson est responsable de la gestion des activités de placement mondiales, ce qui comprend le fonds général et Gestion d'actifs Manuvie, entreprise mondiale de gestion d'actifs de la Société. M. Thomson est membre du comité de direction et du comité de gestion de la Société.

Sous le leadership de M. Thomson, la Division des placements a procuré un rendement solide pour les actifs du fonds général de 233 G\$ CA au 31 décembre 2013. Ce rendement est souligné par les excellents antécédents de crédit de la Société et les activités d'investissement prudentes continues liées aux titres à revenu fixe et aux actifs de longue durée non traditionnels. De plus, les sensibilités des résultats aux marchés des actions et aux taux d'intérêt ont été gérées à l'intérieur des fourchettes cibles tout au long de 2013. Un rendement des placements solide a également été obtenu en 2013 par Gestion d'actifs Manuvie comme en font foi les notes obtenues par les fonds et les mentions de reconnaissance du secteur ainsi que les fortes souscriptions de détail. Gestion d'actifs Manuvie a terminé 2013 avec des actifs gérés de 243 G\$ CA pour des clients externes, une croissance de 18 % par rapport à l'exercice précédent.

Le tableau ci-dessous présente les objectifs et résultats individuels clés particuliers de M. Thomson pour 2013 :

Objectifs clés	Résultats
Progresser relativement aux objectifs stratégiques	Une nouvelle unité, Marchés privés Gestion d'actifs Manuvie, a été introduite afin de regrouper des équipes spécialisées dans les marchés privés gérant des fonds pour le compte de tiers et de permettre aux investisseurs de retenir les services d'autres équipes spécialisées qui s'occupaient jusqu'ici principalement du fonds général. Des actifs alternatifs à long terme de plus de 1,5 G\$ CA ont été créés, diversifiant davantage notre portefeuille et améliorant les rendements ajustés en fonction du risque.
Progresser relativement au plan financier de 2013	Le plan a été dépassé avec des résultats techniques liés aux placements de 906 M\$ CA pour l'exercice 2013 entier; 200 M\$ CA étaient inclus dans le résultat tiré des activités de base. Les résultats techniques liés aux placements étaient principalement stimulés par l'investissement dans des titres à revenu fixe et des actifs alternatifs à long terme, et de solides antécédents en matière de crédit.
Gestion des risques	Les sensibilités aux marchés des actions et aux taux d'intérêt ont été gérées à l'intérieur des limites de la tolérance aux risques sur une base brute et une base nette tout au long de 2013. L'amélioration de l'efficacité de notre programme de couverture s'est poursuivie et des options ont été ajoutées en vue de réduire notre risque de rééquilibre et de contrats à terme sur devises pour gérer notre exposition au change.
Perfectionnement du leadership et professionnel	Des possibilités ont été offertes à des chefs à potentiel élevé afin de diriger les fonctions principales et de fournir des possibilités de relève, démontrant notre engagement envers le perfectionnement professionnel à travers les divisions, les unités d'exploitation et les territoires géographiques. Des gens compétents ont été recrutés pour Gestion d'actifs Manuvie dans les principaux domaines d'intérêt. La planification robuste du perfectionnement et le mentorat de gens potentiellement très talentueux ont été priorisés.

Rémunération directe totale cible

En 2013, M. Thomson a reçu une augmentation de 20 000 \$ US de son salaire de base. Sa cible du RIA de 150 % du salaire est demeurée inchangée et il a reçu des primes d'encouragement à moyen et à long terme d'un montant de 2 200 000 \$ US. L'enveloppe de la RDTC de 2013 de M. Thomson tenait compte de son rendement, ainsi que de la RDTC de ses homologues au sein du groupe de comparaison de Manuvie.

En 2014, le conseil a examiné la rémunération de M. Thomson et a approuvé une augmentation de salaire de 30 000 \$ US avec prise d'effet le 1^{er} mars 2014 et lui a attribué des primes d'encouragement à moyen et à long terme d'un montant de 2 200 000 \$ US en février 2014. Dans l'examen de la RDTC de 2014 de M. Thomson, le conseil a tenu compte de la taille et de l'envergure de la Société relativement au groupe de comparaison ainsi que des réalisations de M. Thomson en 2013, de ses qualités de leader et de sa capacité à contribuer à la réussite future de la Société.

Le tableau suivant présente sommairement les décisions prises par le conseil en matière de rémunération pour M. Thomson, sur la recommandation du chef de la direction et du comité de rémunération et de dotation en personnel cadre, en 2013 et en 2014.

Rémunération directe totale cible

	2012 (\$ US)	2013 (\$ US)	2014 (\$ US)
Salaire de base (1 ^{er} mars)	650 000 \$	670 000 \$	700 000 \$
Cible du RIA ¹	975 000 \$	1 005 000 \$	1 050 000 \$
UAR attribuées	550 000 \$	770 000 \$	770 000 \$
UAT attribuées	550 000 \$	550 000 \$	550 000 \$
Options sur actions attribuées	1 100 000 \$	880 000 \$	880 000 \$
Rémunération directe totale cible	3 825 000 \$	3 875 000 \$	3 950 000 \$

¹ Le paiement aux termes du régime incitatif annuel peut aller de 0 % à 250 % de la cible, reflète le rendement d'entreprise et du rendement personnel.

Paiements aux termes du régime incitatif annuel de 2013

Pour déterminer la prime d'encouragement annuelle de M. Thomson pour 2013, le conseil a évalué son rendement par rapport aux objectifs particuliers énoncés ci-dessus et au résultat d'entreprise, comme il est énoncé à la page 45. M. Thomson a reçu une prime d'encouragement annuelle de 1 815 030 \$ US (1 993 084 \$ CA) en fonction de ce qui suit :

Salaire de base	X	Cible du RIA (pourcentage du salaire de base)	X	Résultat d'entreprise (tableau de bord équilibré)	X	Coefficient de rendement individuel	=	Prime d'encouragement annuelle
670 000 \$ US		150 %		129 %		140 %		1 815 030 \$ US

Paul Rooney, vice-président directeur principal et chef de l'exploitation

M. Rooney est responsable de la supervision de secteurs essentiels aux activités mondiales de la Société, dont ceux-ci : stratégie de l'entreprise, expansion de l'entreprise, solutions de gestion du capital, ressources humaines, gestion de la marque et communications, services informatiques, approvisionnement et ressourcement mondial. M. Rooney est également chargé de diriger l'initiative pluriannuelle à l'échelle de la Société en matière d'efficacité et d'efficacité dans le but d'améliorer l'efficacité et l'efficacité des activités de la Société. M. Rooney est membre du comité de direction et du comité de gestion de la Société.

Dans ce rôle de chef de l'exploitation nouvellement créé, M. Rooney a accompli des changements importants dans toute l'organisation, se concentrant sur la refonte organisationnelle, l'initiative en matière d'efficacité et d'efficacité et la transformation de la Société en un nouveau modèle d'exploitation fonctionnel en favorisant l'augmentation de la collaboration et d'une perspective mondiale dans toute l'organisation.

La Société a obtenu des résultats solides quant à son initiative en matière d'efficacité et d'efficacité, excédant les cibles d'économies de 2013 et instituant une approche disciplinée en vue de réaliser des efficacités continues en 2014 et par la suite. Une grande partie des efforts en 2013 ont été concentrés sur la refonte organisationnelle, Manuvie ayant réussi à augmenter ses sphères de contrôle de la direction, à stabiliser l'organisation et à réduire considérablement les coûts de gestion. Sur le plan du développement de l'entreprise, la Société a conclu une acquisition de gestion d'actifs en Malaisie, l'acquisition d'un courtier en valeurs aux États-Unis et une acquisition d'assurance voyage au Canada et s'est départie de son entreprise d'assurance de Taïwan.

Le tableau ci-dessous présente les objectifs et résultats individuels clés particuliers de M. Rooney pour 2013 :

Objectifs clés	Résultats
Diriger la refonte organisationnelle mondiale et l'initiative en matière d'efficacité et d'efficacité selon les cibles prévues	Un processus discipliné a été développé pour stimuler les initiatives en matière d'efficacité et d'efficacité dans toutes les divisions et fonctions de la Société, excédant les objectifs établis pour 2013. L'initiative de refonte organisationnelle à l'échelle de la Société a été réalisée, en atteignant des objectifs d'élimination de niveaux hiérarchiques, et des cibles d'économies et en augmentant les sphères de contrôle de la direction augmentées. Un cadre mondial de gestion des changements a été conçu et livré ainsi que de la formation afin d'exécuter l'initiative de refonte organisationnelle à l'échelle de la Société et les projets d'efficacité et d'efficacité. Un centre d'expertise en gestion de projets mondial a été mis sur pied pour améliorer la livraison de projets et la gestion des changements pour toutes les unités.
Améliorer le processus de planification stratégique à l'échelle de la Société	Un processus plus exhaustif intégrant les plans en matière de stratégie, de finances, de capitaux et de gestion des risques a été livré.
Stimuler une approche disciplinée relativement aux fusions, aux acquisitions et aux dispositions correspondant à nos priorités stratégiques	Trois acquisitions ont été conclues en 2013 et la vente de notre entreprise d'assurance de Taïwan a été réalisée. Notre approche disciplinée relativement aux acquisitions a été maintenue en évitant plusieurs possibilités où les chiffres des opérations n'étaient pas satisfaisants.
Établir une fonction d'approvisionnement stratégique et un centre d'expertise mondial pour appuyer la stratégie d'affaires	Une fonction d'approvisionnement stratégique se concentrant sur l'obtention d'efficacités mondiales dans l'établissement de contrats, le choix de fournisseurs et la gestion de catégories a été élaborée. Un centre d'expertise mondial a été établi pour stimuler le développement et l'utilisation de nos installations extracôtières captives à des niveaux de catégorie mondiale. Un emplacement de rechange à Cebu, aux Philippines, devrait ouvrir en 2014.
Améliorer les capacités mondiales d'infrastructure des services et les plateformes d'applications d'affaires afin de soutenir les stratégies de croissance	Des transitions fructueuses vers des centres de données ont eu lieu aux États-Unis, au Canada et en Asie. Des outils mondiaux de collaboration entre les employés ont été introduits afin d'améliorer l'efficacité et de permettre une plus grande mobilité de la force de travail. Des centres de services d'application partagés ont été lancés pour soutenir l'utilisation de plateformes et services d'applications d'affaires stratégiques. La gouvernance de la sécurité de l'information et de la cybersécurité a augmenté. Des normes mondiales de sécurité de l'information ont été établies pour les centres de communication, les sites Web, les applications mobiles.

Rémunération directe totale cible

En 2013, M. Rooney a été nommé vice-président directeur principal et chef de l'exploitation. En raison de cette nomination, il a reçu une augmentation de 50 000 \$ de son salaire de base et sa rémunération a été libellée en dollars américains conformément à notre politique consistant à rémunérer nos membres de la direction aux paliers les plus élevés dans la monnaie correspondant à leur marché concurrentiel. Sa cible du RIA a augmenté de 100 % à 125 % du salaire et il a reçu des primes d'encouragement à moyen et à long terme d'un montant de 2 300 000 \$ US. L'enveloppe de la RDTC de 2013 de M. Rooney tenait compte de son rendement, ainsi que de la RDTC des autres membres de la haute direction comparables au sein du groupe de comparaison de Manuvie.

En 2014, le conseil a examiné la rémunération de M. Rooney et a approuvé une augmentation de salaire de 20 000 \$ US avec prise d'effet le 1^{er} mars 2014 et lui a attribué des primes d'encouragement à moyen et à long terme de 2 300 000 \$ US en février 2014. Dans l'examen de la RDTC de 2014 de M. Rooney, le conseil a tenu compte de la taille et de l'envergure de la Société relativement au groupe de comparaison ainsi que des réalisations de M. Rooney en 2013, de ses qualités de leader et de sa capacité à contribuer à la réussite future de la Société.

Le tableau suivant présente sommairement les décisions prises par le conseil en matière de rémunération pour M. Rooney, sur la recommandation du chef de la direction et du comité de rémunération et de dotation en personnel cadre, en 2013 et en 2014.

Rémunération directe totale cible

	2012 (\$ US)	2013 (\$ US)	2014 (\$ US)
Salaire de base (1 ^{er} mars)	650 000 \$	700 000 \$	720 000 \$
Cible du RIA ¹	650 000 \$	875 000 \$	900 000 \$
UAR attribuées	500 000 \$	805 000 \$	805 000 \$
UAT attribuées	500 000 \$	575 000 \$	575 000 \$
Options sur actions attribuées	1 000 000 \$	920 000 \$	920 000 \$
Rémunération directe totale cible	3 300 000 \$	3 875 000 \$	3 920 000 \$

¹ Le paiement aux termes du régime incitatif annuel peut aller de 0 % à 250 % de la cible, reflète le rendement d'entreprise et du rendement personnel.

Paielements aux termes du régime incitatif annuel de 2013

Pour déterminer la prime d'encouragement annuelle de M. Rooney pour 2013, le conseil a évalué son rendement par rapport aux objectifs particuliers énoncés ci-dessus et au résultat d'entreprise, comme il est énoncé à la page 45. M. Rooney a reçu une prime d'encouragement annuelle de 1 410 938 \$ US (1 549 351 \$ CA) en fonction de ce qui suit :

Salaire de base	X	Cible du RIA (pourcentage du salaire de base)	X	Résultat d'entreprise (tableau de bord équilibré)	X	Coefficient de rendement individuel	=	Prime d'encouragement annuelle
700 000 \$ US		125 %		129 %		125 %		1 410 938 \$ US

Jean-Paul Bisnaire, vice-président directeur principal, Affaires générales, et chef du contentieux

M. Bisnaire est responsable de gérer, à l'échelle mondiale, les activités dans les secteurs suivants : services juridiques; conformité; audit interne; affaires industrielles, réglementaires et gouvernementales; et secrétariat général. Il est chef du contentieux de la Société. En 2013, M. Bisnaire a fait preuve de leadership dans les initiatives de réduction des dépenses de Manuvie. Il a également participé à de nombreuses initiatives fructueuses en matière de capitaux, dont la vente de notre entreprise d'assurance de Taïwan. M. Bisnaire est membre du comité de direction et du comité de gestion de la Société.

Le tableau ci-dessous présente les objectifs et résultats individuels clés particuliers de M. Bisnaire pour 2013 :

Objectifs clés	Résultats
Atteindre ou dépasser les cibles de 2013 en matière d'efficience et d'efficacité	La refonte organisationnelle des fonctions juridiques et de conformité du groupe et de toutes les divisions, de l'audit interne et des affaires industrielles, réglementaires et gouvernementales a été menée à bien. Les dépenses juridiques globales ont été considérablement réduites grâce à diverses initiatives.
Affaires juridiques, affaires mondiales, conformité et audit interne	Le risque pour la Société provenant des changements, initiatives et enquêtes juridiques, réglementaires et des politiques a continué d'être évalué et atténué. L'accent sur les ressources de la Division Asie en matière d'affaires juridiques, de conformité et d'audit a été accru. Une collaboration avec d'autres fonctions a permis de bâtir le cadre pour la gestion des risques d'exploitation.
Développement de l'entreprise, stratégie et initiatives en matière de capitaux	Des conseils ont été donnés à l'égard de nombreuses initiatives en matière de capitaux, y compris la vente de l'entreprise d'assurance de Taïwan de la Société. Des conseils ont été donnés sur des acquisitions en 2013 ainsi que d'autres possibilités. Des conseils et de l'aide ont continué d'être donnés à l'égard des normes comptables internationales proposées pour les responsabilités en matière d'assurance.
Affaires industrielles, réglementaires et gouvernementales	Les relations solides avec les autorités de réglementation et les autorités gouvernementales ont continué d'être maintenues.
Gouvernance	Un nouveau secrétaire de la Société a été nommé et un nouveau chef du bureau du secrétariat général a été embauché. Nos communications publiques ont continué d'être améliorées. De l'aide pour améliorer les ordres du jour et les documents des réunions de la haute direction a été donnée.

Rémunération directe totale cible

En 2013, M. Bisnaire n'a pas reçu d'augmentation du salaire de base. Sa cible du RIA de 100 % du salaire est demeurée inchangée et il a reçu des primes d'encouragement à moyen et à long terme d'un montant de 1 800 000 \$ US. L'enveloppe de la RDTC de 2013 de M. Bisnaire tenait compte de son rendement, ainsi que de la RDTC de ses homologues au sein du groupe de comparaison de Manuvie.

Après 10 années de service, M. Bisnaire a avisé qu'il prendra sa retraite le 31 décembre 2014. Stephen Sigurdson a été annoncé en tant que son remplaçant pour assumer le rôle de chef du contentieux avec prise d'effet le 1^{er} mai 2014. La période du 1^{er} mai 2014 au 31 décembre 2014 offrira une transition ordonnée et M. Bisnaire continuera de participer aux projets spéciaux comme nos efforts pour influencer sur les normes comptables en vertu des IFRS et d'autres questions de politique importantes. Pour 2014, M. Bisnaire n'a pas reçu d'augmentation du salaire de base ni de prime d'encouragement à moyen et à long terme. À sa retraite, il recevra un montant équivalant à sa prime d'encouragement annuelle cible, tenant lieu du paiement en vertu du régime incitatif annuel auquel il renoncera. D'autres éléments de rémunération seront traités conformément au programme de rémunération pertinent.

Le tableau suivant présente sommairement les décisions prises par le conseil en matière de rémunération pour M. Bisnaire, sur la recommandation du chef de la direction et du comité de rémunération et de dotation en personnel cadre, en 2013 et en 2014.

Rémunération directe totale cible			
	2012 (\$ US)	2013 (\$ US)	2014 (\$ US)
Salaire de base (1 ^{er} mars)	650 000 \$	650 000 \$	650 000 \$
Cible du RIA ¹	650 000 \$	650 000 \$	650 000 \$
UAR attribuées	450 000 \$	630 000 \$	0 \$
UAT attribuées	950 000 \$	450 000 \$	0 \$
Options sur actions attribuées	900 000 \$	720 000 \$	0 \$
Rémunération directe totale cible	3 600 000 \$	3 100 000 \$	1 300 000 \$

¹ Le paiement aux termes du régime incitatif annuel pour 2012 et 2013 peut aller de 0 % à 250 % de la cible, reflet du rendement d'entreprise et du rendement personnel.

Paievements aux termes du régime incitatif annuel de 2013

Pour déterminer la prime d'encouragement annuelle de M. Bisnaire pour 2013, le conseil a évalué son rendement par rapport aux objectifs particuliers énoncés ci-dessus et au résultat d'entreprise, comme il est énoncé à la page 45. M. Rooney a reçu une prime d'encouragement annuelle de 964 275 \$ US (1 058 870 \$ CA) en fonction de ce qui suit :

Salaire de base	X	Cible du RIA (pourcentage du salaire de base)	X	Résultat d'entreprise (tableau de bord équilibré)	X	Coefficient de rendement individuel	=	Prime d'encouragement annuelle
650 000 \$ US		100 %		129 %		115 %		964 275 \$ US

Lignes directrices en matière d'actionnariat

La Société exige que ses membres de la haute direction détiennent des actions afin d'aligner la rémunération des membres de la haute direction sur les intérêts des actionnaires. Les membres de la haute direction ont cinq ans à compter de la date de leur nomination ou de leur promotion pour respecter l'exigence. Les unités d'actions différées (« UAD »), les UAT, les UAR ainsi que les actions ordinaires et les actions privilégiées de Manuvie détenues à titre personnel sont prises en compte dans le calcul aux termes des lignes directrices en matière d'actionnariat, mais pas les options sur actions. Aux fins du respect des lignes directrices en matière d'actionnariat, les UAT, UAR et UAD sont évaluées au prix d'attribution ou à la valeur marchande courante, selon la valeur la plus élevée.

Les lignes directrices en matière d'actionnariat pour les membres de la haute direction, selon le palier, sont les suivantes :

Palier de direction	Exigence d'actionnariat exprimée en multiple du salaire de base
Chef de la direction	7,0
Vice-président directeur principal	4,0
Vice-président directeur	2,5

L'actionnariat des membres de la haute direction visés au 28 février 2014 se détaillait comme suit :

Membre de la haute direction visé	Actionnariat requis exprimé en multiple du salaire de base	Valeur totale des UAT	Valeur totale des UAR	Valeur totale des UAD	Valeur des actions détenues à titre personnel	Total des avoirs	Actionnariat exprimé en multiple du salaire de base ¹
Donald Guloien	7,0	7 202 264 \$	9 005 667 \$	4 052 013 \$	2 599 357 \$	22 859 301 \$	15,6
Steve Roder	4,0	3 098 278 \$	2 270 371 \$	—	—	5 368 649 \$	6,7
Warren Thomson	4,0	2 357 981 \$	2 909 344 \$	553 196 \$	901 539 \$	6 722 060 \$	8,7
Paul Rooney	4,0	2 333 633 \$	2 910 072 \$	822 233 \$	17 186 \$	6 083 124 \$	7,6
Jean-Paul Bisnaire	4,0	2 322 144 \$	1 683 731 \$	774 867 \$	46 096 \$	4 826 838 \$	6,7

¹ Aux fins de la détermination du respect des lignes directrices en matière d'actionnariat, le salaire de chaque membre de la haute direction visé a été converti en dollars canadiens en date du 28 février 2014 selon le taux de change de 1,00 \$ US pour 1,1075 \$ CA. Le multiple de l'actionnariat total de chaque membre de la haute direction visé a été calculé en fonction du montant le plus élevé entre le prix d'attribution et le cours de clôture de l'action ordinaire à la TSX au 28 février 2014, soit 21,01 \$ l'action ordinaire.

Gouvernance en matière de rémunération

La structure de gouvernance de Manuvie en matière de rémunération comprend les groupes présentés ci-dessous. La structure de gouvernance en matière de rémunération est examinée régulièrement par rapport aux pratiques exemplaires et aux lignes directrices en matière de réglementation.

Conseil d'administration

- Est responsable de superviser les principes, pratiques et programmes de la Société en matière de rémunération, y compris la gestion des risques liés à la rémunération.
- Approuve les principaux programmes et paiements de rémunération, notamment la rémunération du chef de la direction, des membres du comité de direction et des chefs des fonctions de contrôle selon les recommandations du CRDPC, selon le cas.
- Approuve le programme de rémunération des administrateurs selon la recommandation du comité de gouvernance et des candidatures.

Comité de rémunération et de dotation en personnel cadre¹

- Aide le conseil à s'acquitter de ses responsabilités relatives aux questions de rémunération des membres de la haute direction et de planification des talents.
- La plupart des membres ont de l'expérience en gestion des ressources humaines et en rémunération des membres de la haute direction, soit à titre de hauts dirigeants d'affaires ou de membres des comités de rémunération d'autres conseils d'administration.
- Deux membres siègent au comité de gouvernance et des candidatures.
- Deux membres siègent au comité de gestion des risques. Cette appartenance croisée aux comités appuie la supervision efficace de la rémunération et son alignement sur des pratiques et principes sains en matière de gestion des risques.
- Voir la page 32 pour consulter une description des responsabilités du comité et la page 58, sous « Processus de prise de décision en matière de rémunération », pour de plus amples renseignements sur la manière dont le comité établit la rémunération des membres de la haute direction de la Société.

Comité de gestion des risques¹

- Aide le conseil dans la supervision des principes, pratiques et programmes en matière de rémunération.
- Les membres ont de l'expérience à titre de hauts dirigeants d'affaires ou en raison de leur participation à d'autres comités de gestion des risques.
- Voir la page 30 pour consulter une description des responsabilités du comité, qui comprennent l'examen de l'alignement des programmes de rémunération incitative de la Société sur les objectifs de gestion des risques.

Comité de gouvernance et des candidatures¹

- Aide le conseil à établir la rémunération des administrateurs.
- Voir la page 25 pour consulter une description des responsabilités du comité et la page 26 pour de plus amples renseignements sur la manière dont le comité établit la rémunération des administrateurs.

Conseiller indépendant

- Le comité de gouvernance et des candidatures et le comité de rémunération et de dotation en personnel cadre retiennent les services de Hugessen Consulting à titre de conseiller en rémunération indépendant externe depuis 2006 (voir les rapports du comité de gouvernance et des candidatures et du comité de rémunération et de dotation en personnel cadre aux pages 26 et 33 pour de plus amples renseignements).
- Hugessen Consulting est un conseiller indépendant, et son rôle comprend ce qui suit :
 - assister aux réunions des comités;
 - fournir des conseils sur les décisions en matière de rémunération; et
 - faire des rapports sur les tendances en matière de rémunération.
- En 2013, le comité de gouvernance et des candidatures a également retenu les services de Pearl Meyer & Partners afin qu'il fournisse des conseils concernant la rémunération des administrateurs (voir le Rapport du comité de gouvernance et des candidatures à la page 26 pour de plus amples renseignements).
- Le tableau ci-dessous indique les honoraires payés à Hugessen Consulting et à Pearl Meyer & Partners au cours des deux derniers exercices pour des conseils à l'égard de la rémunération des membres de la haute direction et des administrateurs.
- Le comité de rémunération et de dotation en personnel cadre doit approuver, à l'avance, tout mandat que la direction propose de confier à un conseiller indépendant engagé par le passé par le comité de rémunération et de dotation en personnel cadre.

Comité de rémunération des membres de la haute direction

- Appuie le comité de rémunération et de dotation en personnel cadre dans sa supervision de la gestion des risques liés à la rémunération.
- Se réunit plusieurs fois par année et comprend le chef de la gestion des risques, le chef des finances et le chef des ressources humaines.
- Les responsabilités du comité de rémunération des membres de la haute direction comprennent ce qui suit :
 - l'examen des mesures de rendement, cibles, pondérations et résultats dans le cadre des régimes incitatifs afin d'assurer l'alignement sur la stratégie d'affaires et les objectifs de gestion des risques de la Société;
 - l'examen des changements dans le programme de rémunération pour assurer l'alignement sur les objectifs de gestion des risques de la Société; et
 - les recommandations au chef de la direction de changements dans le programme de rémunération avant l'examen et l'approbation du comité de rémunération et de dotation en personnel cadre.

¹ Tous les membres des comités du conseil ci-dessus respectent les exigences d'indépendance énoncées dans la politique en matière d'indépendance établie par le conseil (voir « Indépendance des administrateurs et appartenance à des comités » à la page 20). Tous les membres sont des hauts dirigeants d'affaires compétents et chevronnés et ont une vaste expérience en affaires à titre de hauts dirigeants ou de présidents du conseil d'une organisation d'importance (ouverte, fermée et à but non lucratif) (voir la « Grille d'expérience » à la page 10).

Chef de la gestion des risques

- Assiste aux réunions du comité de rémunération et de dotation en personnel cadre au cours desquelles les recommandations relatives à la conception de la rémunération sont examinées et approuvées, ce qui permet la surveillance efficace des recommandations relatives au programme de rémunération au moyen d'une analyse éclairée des risques pertinents.
- Le chef de la gestion des risques est membre du comité de rémunération des membres de la haute direction.

Honoraires payés à Hugessen Consulting et à Pearl Meyer & Partners

Le tableau ci-dessous indique les honoraires payés à Hugessen Consulting et à Pearl Meyer & Partners au cours des deux derniers exercices.

Services exécutés	Honoraires payés en 2012	Honoraires payés en 2013
Hugessen Consulting		
Honoraires liés à la rémunération des membres de la haute direction	258 905 \$	346 832 \$
Honoraires liés à la rémunération des administrateurs	0 \$	5 000 \$
Autres honoraires	0 \$	0 \$
Pearl Meyer & Partners¹		
Honoraires liés à la rémunération des membres de la haute direction	0 \$	0 \$
Honoraires liés à la rémunération des administrateurs	0 \$	31 167 \$ ²
Autres honoraires	0 \$	0 \$

¹ Les services de Pearl Meyer & Partners n'ont pas été retenus en 2012 pour des services se rapportant à l'établissement de la rémunération des administrateurs et des membres de la haute direction de la Société.

² Les honoraires ont été versés en dollars américains et ont été convertis en dollars canadiens selon un taux de change moyen de 1,038 \$ pour 1,00 \$ US.

Processus de prise de décision en matière de rémunération

Le tableau suivant présente sommairement le processus qu'utilisent le conseil d'administration et le comité de rémunération et de dotation en personnel cadre pour formuler des recommandations quant à la rémunération du chef de la direction, de tous les membres du comité de direction et des chefs des fonctions de contrôle :

De novembre à décembre	De janvier à février	Au cours de l'exercice	De novembre à janvier
- La direction soumet ses recommandations provisoires relatives à la structure de la rémunération, notamment les éléments de rémunération, l'enveloppe de rémunération et les mesures du rendement, pour l'exercice à venir et les motifs à l'appui de celles-ci. Le comité analyse les recommandations et transmet ses commentaires à la direction. Les ajustements sont faits à la demande du comité. - Le comité de gestion des risques examine les aspects de gestion des risques du programme de rémunération de la haute direction et vérifie si le programme de rémunération est aligné sur les objectifs de la Société en matière de gestion des risques. - Après l'examen du comité de gestion des risques, le comité de rémunération et de dotation en personnel cadre recommande, aux fins d'approbation par le conseil, le programme et la structure de rémunération pour l'exercice à venir. - Le comité de rémunération et de dotation en personnel cadre demande des conseils et des indications sur les questions liées à la rémunération au conseiller en rémunération indépendant du comité.	- Au début de l'exercice, le conseil approuve les objectifs de rendement individuel du chef de la direction et le comité de rémunération et de dotation en personnel cadre examine les objectifs de rendement individuel des autres membres du comité de direction et des chefs des fonctions de contrôle. - Le comité de rémunération et de dotation en personnel cadre examine et approuve également les mesures du rendement d'entreprise et les cibles financières pour les besoins des régimes incitatifs. Les cibles visent à être atteignables, mais demandent un effort de rendement supplémentaire. - Des essais de contrainte sont également effectués avant l'approbation des cibles financières lorsque des changements importants sont apportés aux programmes.	Au cours de l'exercice, le comité de rémunération et de dotation en personnel cadre examine la pertinence continue du groupe de comparaison en matière de rémunération et la situation concurrentielle de la rémunération cible par rapport à la situation souhaitée sur le marché et aux tendances. Voir ci-dessous pour de plus amples renseignements sur le groupe de comparaison en matière de rémunération, qui est utilisé pour comparer le chef de la direction et les vice-présidents directeurs principaux de Manuvie.	- Les résultats du rendement d'entreprise pour toute période de rendement ayant pris fin sont soumis par le chef des finances au comité de rémunération et de dotation en personnel cadre et analysés par celui-ci qui, à son tour, approuve les facteurs de rendement devant s'appliquer aux divers programmes incitatifs pour cette période de rendement. - Le conseil approuve les résultats du RIA et des UAR pour l'organisation et détermine si des ajustements sont appropriés. - Le chef de la direction analyse les recommandations en matière de rendement individuel et de rémunération pour tous les membres du comité de direction et les chefs des fonctions de contrôle avec le comité. - Au cours de séances à huis clos, le comité et le conseil examinent le rendement du chef de la direction, de tous les membres du comité de direction et des chefs des fonctions de contrôle. Le comité recommande les attributions de rémunération aux fins d'approbation par le conseil.

Groupe de comparaison en matière de rémunération

Comme il est indiqué ci-dessus, le comité de rémunération et de dotation en personnel cadre examine le groupe de comparaison en matière de rémunération chaque année. Les critères utilisés pour sélectionner les sociétés homologues comprennent la capitalisation boursière et les actifs, la concurrence pour attirer les employés talentueux, les secteurs d'activité et l'envergure internationale semblables. En conséquence de l'examen de 2013, le comité a décidé de retirer Lincoln National et Hartford Financial puisqu'elles n'étaient plus comparables à Manuvie en termes de taille et de secteurs d'activité. Le comité a ajouté Prudential plc au groupe puisqu'elle remplit la plupart des critères d'insertion et afin d'augmenter la représentation des sociétés d'assurance qui ne sont pas nord-américaines dans le groupe de comparaison en matière de rémunération.

Le groupe de comparaison en matière de rémunération de 2013 comprend sept sociétés d'assurance vie mondiales et cinq banques canadiennes, comme il est indiqué ci-dessous :

Sociétés d'assurance vie mondiales

AFLAC Inc.	
Ameriprise Financial Inc.	
MetLife, Inc.	Médiane du bénéfice en 2013 : 23,9 G\$
Principal Financial Group Inc.	Médiane des actifs totaux en 2013 : 212,2 G\$
Prudential Financial, Inc.	Médiane de la capitalisation boursière au 31 déc. 2013 : 30,7 G\$
Prudential plc	
Financière Sunlife Inc.	

Banques canadiennes

Banque de Montréal	
La Banque de Nouvelle-Écosse	Médiane du bénéfice en 2013 : 22,0 G\$
Banque Canadienne Impériale de Commerce	Médiane des actifs totaux en 2013 : 791,1 G\$
Banque Royale du Canada	Médiane de la capitalisation boursière au 31 déc. 2013 : 73,5 G\$
La Banque Toronto-Dominion	

Financière Manuvie	Bénéfice en 2013 : 19,3 G\$
	Actifs totaux en 2013 : 546,3 G\$
	Capitalisation boursière au 31 déc. 2013 : 36,3 G\$

Source : Bloomberg (dollars américains).

Le comité examine également les renseignements sur la rémunération publiés dans le Diversified Insurance Survey, sondage généralement reconnu sur les niveaux de rémunération au sein des sociétés d'assurance aux États-Unis, et le Financial Services Executive Compensation Survey, sondage comprenant les principales institutions financières au Canada. Pour le rôle du vice-président directeur principal et chef des placements, Manuvie a également tenu compte des pratiques de rémunération de sociétés de conseils en gestion d'actifs de taille analogue à celle de Gestion d'actifs Manuvie, branche de gestion globale d'actifs de la Société.

La rémunération cible des membres de la haute direction de palier inférieur à celui de vice-président directeur principal est étalonnée par rapport à celle des entreprises régionales comparables pour tenir compte du palier, du rôle et du secteur géographique de chaque membre de la haute direction. Chaque élément de la rémunération, ainsi que la rémunération cible totale, est étalonné afin d'assurer un caractère concurrentiel adéquat par rapport aux sociétés homologues. Le niveau de rémunération totale cible des membres de la haute direction correspond à la médiane de celui du groupe de comparaison. La rémunération des membres de la haute direction ayant un rendement élevé vise à être comparable à celle des membres de la haute direction ayant un rendement comparable au sein des sociétés homologues.

Le processus qu'utilisent le comité de gouvernance et des candidatures et le conseil pour établir la rémunération des administrateurs est décrit sous « Rémunération des administrateurs - Établissement de la rémunération » à la page 21.

Gestion des risques associés à la rémunération

Pour toutes les décisions en matière de rémunération, le comité de rémunération et de dotation en personnel cadre tient compte de l'incidence éventuelle que le programme de rémunération peut avoir sur les risques et s'assure que le programme de rémunération contribue à atteindre les objectifs de Manuvie en matière de gestion des risques. Manuvie a élaboré un cadre des risques en matière de rémunération qui fournit une structure à l'examen des risques associés au programme de rémunération et aux caractéristiques de la conception qui atténuent les risques. Compte tenu de cette structure, les risques sont répartis dans les quatre catégories de risque suivantes qui sont étroitement liées aux objectifs de notre programme de rémunération.

Risque lié aux affaires

Le risque que le programme de rémunération de Manuvie encourage des comportements qui ne correspondent pas à la stratégie d'affaires, l'énoncé en matière de tolérance au risque de la Société¹ et la valeur à long terme pour les actionnaires. D'un autre côté, le risque lié aux affaires comprend également le risque que le programme de rémunération décourage la prise de risques sains. Le risque lié aux affaires peut être atténué par la conception de programmes incitatifs qui combinent plusieurs paramètres de rendement alignés sur notre stratégie d'affaires et qui reflètent l'incidence que les employés ont sur le rendement.

Risque lié au talent

Le risque que le programme de rémunération de Manuvie ne permette pas à la Société d'attirer et de fidéliser des dirigeants et des employés de talent. Le risque lié au talent peut être atténué en employant des pratiques de rémunération qui sont concurrentielles à l'externe en termes de cible et de possibilité totale et en offrant des possibilités qui sont attirantes pour les gens talentueux que nous voulons attirer.

Risque lié au rendement

Le risque que le programme de rémunération de Manuvie ne fournisse pas aux employés la motivation nécessaire pour maintenir des normes de rendement élevées. Le risque lié au rendement peut être atténué en établissant un rapprochement approprié entre la rémunération et le rendement et des possibilités de rémunération qui optimiseront les résultats d'entreprise.

Risque en matière de conformité et d'éthique

Le risque que le programme de rémunération de Manuvie incite à l'adoption de comportements douteux, non éthiques ou illégaux. Le risque en matière de conformité et d'éthique peut être atténué par de solides mécanismes de supervision et de contrôle et des programmes de rémunération structurés de manière à minimiser l'incitatif potentiel à participer à des violations de la conformité et de l'éthique.

¹ L'énoncé en matière de tolérance au risque de la Société exprime les types de risque que Manuvie peut prendre, la quantité de chaque risque que la Société est disposée à prendre et les principes appliqués avant de prendre un risque. La stratégie d'affaires et la tolérance au risque sont aussi importantes l'une que l'autre pour la réalisation de nos objectifs et la création de valeur à long terme pour les actionnaires.

Bien que le risque fasse partie intégrante de l'entreprise de Manuvie, le programme de rémunération des membres de la haute direction de Manuvie comporte un certain nombre de caractéristiques et de pratiques qui sont généralement considérées comme diminuant les risques associés à la rémunération, notamment :

- un horizon de rémunération qui est bien équilibré entre le court terme, le moyen terme et le long terme;
- l'utilisation de multiples mesures du rendement dans la conception des régimes incitatifs;
- des mesures particulières du contrôle des risques et de l'adéquation des capitaux intégrées dans divers éléments de rémunération, notamment des cibles de gestion des risques pour le RIA et des cibles de ratio du MPRCE pour les UAR;
- des essais de contrainte pour la conception de la rémunération actuelle afin d'assurer que les paiements potentiels continuent d'être alignés sur le rendement d'entreprise;
- les chefs des fonctions de contrôle divisionnaire faisant de la supervision sont rémunérés en vertu du régime incitatif annuel de l'entreprise, en vertu duquel le paiement incitatif est indépendant des entreprises qu'ils supervisent;
- le conseil a le pouvoir discrétionnaire d'ajuster le facteur de rendement pour les UAR en fonction de la progression de la Société vers l'atteinte des cibles de réduction des risques et d'ajuster les résultats d'entreprise aux termes du RIA pour tenir compte d'événements importants qui entraînent des résultats de rémunération déraisonnables, non représentatifs ou autrement inappropriés;
- un processus d'évaluation du rendement pour tous les employés afin de s'assurer qu'ils connaissent les risques inhérents à l'exercice de leurs fonctions et qu'ils respectent les limites énoncées dans les politiques et pratiques courantes de la Société. Les évaluations du rendement des employés doivent refléter la manière dont les employés ont amélioré le profil de risque de la Société et tiennent également compte des indications de l'audit interne, du service de la conformité ou du service de la gestion des risques signalant des mesures inappropriées potentielles;

un processus d'examen approfondi supervisé par le comité de rémunération et de dotation en personnel cadre qui examine la conception des régimes incitatifs importants en matière de souscriptions et de placements, la distribution des versements, les processus de contrôle et de supervision et l'incidence éventuelle qu'ils peuvent avoir sur les risques d'affaires. Les chefs de division sont chargés de superviser les régimes de rémunération importants à l'égard des souscriptions et des placements au sein de leur division et doivent approuver tout changement important apporté à ces régimes. Les chefs de division doivent attester chaque année que ces régimes n'engendrent pas de niveaux inappropriés de risques d'affaires pour la division et pour Manuvie dans son ensemble;

la limitation des options sur actions à moins d'un tiers de la rémunération cible totale des membres de la haute direction; une politique empêchant la vente à découvert ou l'achat ou la vente d'une option d'achat ou de vente ou tout autre instrument dérivé visant des titres de Manuvie destinés à couvrir ou à compenser un changement dans les cours et empêchant la monétisation des attributions fondées sur des actions non acquises par les membres de la haute direction et les administrateurs. Cette politique est intégrée dans notre Code de déontologie et d'éthique. Tous les employés et administrateurs doivent attester leur conformité avec le Code chaque année;

des exigences obligatoires en matière d'actionnariat;

une politique de récupération pour les vice-présidents et cadres aux paliers supérieurs, en vertu de laquelle le conseil a le pouvoir discrétionnaire d'annuler les attributions incitatives non acquises du membre de la haute direction ou de récupérer les attributions incitatives acquises et/ou payées du membre de la haute direction, selon le cas, en cas de fraude, vol, détournement ou inconduite grave de la part du membre de la haute direction, sans égard au fait qu'il y a eu un retraitement financier ou non;

la Société impose des conditions additionnelles pour le chef de la direction, le chef des finances et le chef de l'exploitation comme suit :

Tout redressement important des états financiers de la Société attribuable à l'inconduite du chef de la direction déclenchera des récupérations de rémunération;

La politique de la Société exige que le chef de la direction, le chef des finances et le chef de l'exploitation maintiennent leur actionnariat requis pendant un an après leur départ de la Société;

Le chef de la direction est tenu de détenir des actions ordinaires à raison d'au moins 50 % des gains réalisés au moment de l'exercice d'options sur actions ordinaires pendant la durée de son mandat et un an suivant la cessation de son emploi. Le chef des finances et le chef de l'exploitation sont également tenus de détenir des actions ordinaires à raison d'au moins 50 % des gains réalisés au moment de l'exercice d'options sur actions pendant la durée de leur mandat et un an suivant la cessation de leur emploi, à moins que le membre de la haute direction ne respecte son exigence en matière d'actionnariat;

le chef de la gestion des risques et l'actuaire en chef ont des attributions aux termes du régime incitatif annuel et de l'incitatif à moyen terme qui ne sont pas liées au rendement commercial de la Société afin de supprimer tout conflit d'intérêts potentiel ou perçu en fournissant une supervision et des conseils impartiaux à la haute direction et au conseil.

Le conseil est convaincu que les mécanismes de bonne gouvernance des risques et de réduction saine des risques énoncés ci-dessus sont efficaces pour contrôler les risques associés à la rémunération.

Tableau sommaire de la rémunération

Le tableau suivant présente la rémunération attribuée aux membres de la haute direction visés en 2013 et au cours des deux années civiles précédentes. Les montants sont exprimés en dollars canadiens, à moins d'avis contraire. Comme la rémunération de plusieurs membres de la haute direction est établie en dollars américains, les montants indiqués ci-dessous, qui ont été convertis en dollars canadiens, varient d'année en année en raison des fluctuations du taux de change.

Nom et poste principal	Exercice	Salaire ¹	Attributions fondées sur des actions ²	Attributions fondées sur des options ³	Rémunération en vertu d'un régime incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres	Valeur du régime de retraite ⁵	Autre rémunération ⁶	Rémunération totale
					Régimes incitatifs annuels ⁴			
		(\$)	(\$)	(\$)	(\$)	(\$)	(\$)	(\$)
Donald Guloien Président et chef de la direction	2013	1 216 641	3 975 048	2 650 032	4 249 647	568 800	103 381	12 763 549
	2012	1 083 130	3 018 043	3 018 043	2 769 250	455 400	101 836	10 445 702
	2011	986 550	2 711 280	2 711 280	1 584 435	568 300	103 307	8 665 152
Steve Roder ⁷ Vice-président directeur principal et chef des finances	2013	719 393	1 505 700	1 003 800	1 735 273	124 000	64 636	5 152 802
	2012	435 805	750 644	750 644	656 405	37 400	39 454	2 670 352
Warren Thomson Vice-président directeur principal et chef des placements	2013	685 241	1 325 016	883 344	1 993 084	189 100	75 116	5 150 901
	2012	649 986	1 097 470	1 097 470	1 250 845	115 400	64 636	4 275 807
	2011	641 257	887 328	887 328	549 271	103 000	66 112	3 134 296
Paul Rooney ⁸ Vice-président directeur principal et chef de l'exploitation	2013	719 393	1 385 244	923 496	1 549 351	291 700	116 836	4 986 020
	2012	646 667	1 000 000	1 000 000	828 100	350 000	58 381	3 883 148
	2011	625 000	900 000	900 000	534 240	354 200	58 307	3 371 747
Jean-Paul Bisnaire Vice-président directeur principal, Affaires générales, et chef du contentieux	2013	668 008	1 084 104	722 736	1 058 870	132 500	68 717	3 734 935
	2012	649 986	1 396 780	897 930	744 551	104 500	67 172	3 860 919
	2011	641 257	838 032	838 032	480 612	94 400	68 693	2 961 026

¹ Le salaire versé à MM. Guloien, Roder, Thomson, Rooney et Bisnaire est établi en dollars américains, mais versé et converti en dollars canadiens, sur une base bimensuelle, selon le taux de change de la Banque du Canada à midi à la date précédant le versement. Pour 2012 et 2011, le salaire de M. Rooney a été établi et versé en dollars canadiens.

² Les montants indiqués représentent la valeur en dollars utilisée pour déterminer le nombre d'unités attribuées aux membres de la haute direction visés. Le nombre d'unités attribuées est déterminé en divisant la valeur en dollars par la juste valeur à la date d'attribution de chaque unité. La juste valeur à la date d'attribution de chaque unité correspond au cours de l'action ordinaire à la TSX, soit le cours de clôture le jour de négociation précédant la date d'attribution ou le cours de clôture moyen des cinq jours de négociation précédant la date d'attribution, selon la valeur la plus élevée. La juste valeur à la date d'attribution tient compte du montant du dividende crédité à l'égard des unités. Les montants indiqués pour 2013 représentent les UAR et les UAT attribuées aux membres de la haute direction visés le 19 février 2013 en fonction d'un cours de l'action ordinaire de 15,52 \$, calculé comme il est indiqué ci-dessus. L'acquisition de ces UAR est assujettie au respect d'un critère de rendement établi. Les attributions établies en dollars américains ont été converties en dollars canadiens selon un taux de change de 1,0038 \$ pour 1,00 \$ US.

³ Les montants indiqués représentent la valeur en dollars utilisée pour déterminer le nombre d'options sur actions attribuées aux membres de la haute direction visés. Pour les attributions fondées sur des options, le nombre d'options sur actions attribuées a été calculé pour les exercices indiqués en fonction des prix d'exercice et des facteurs de juste valeur suivants : février 2013, 15,52 \$ et 20,9 %; février 2012, 12,64 \$ et 25,6 %; juin 2012, 11,232 \$ et 25,6 %; février 2011, 18,91 \$ et 25,6 %. Le facteur Black-Scholes pour 2013 utilisé pour déterminer la juste valeur comptable a été établi selon les variables suivantes : a) la durée prévue des options de 6,7 ans; b) la volatilité prévue du cours des actions ordinaires de 32 %; c) le taux d'intérêt sans risque de 1,25 %; et d) le taux de rendement prévu des dividendes sur les actions ordinaires de 3,7 %. Pour les octrois de 2012, le comité de rémunération et de dotation en personnel cadre a décidé de laisser le facteur de juste valeur de la rémunération inchangé par rapport à 2011 à 25,6 %, plutôt que d'utiliser le facteur utilisé pour déterminer la juste valeur dans les états financiers consolidés de la Société (la « juste valeur comptable »). Le fait de laisser le facteur inchangé a entraîné l'octroi d'un nombre inférieur d'options aux membres de la haute direction visés. La juste valeur comptable de 2012 pour des options sur actions est inférieure à la valeur indiquée dans le Tableau sommaire de la rémunération de 424 416 \$ pour M. Guloien, de 105 559 \$ pour M. Roder, de 154 333 \$ pour M. Thomson, de 140 625 \$ pour M. Rooney et de 126 273 \$ pour M. Bisnaire.

⁴ Les primes d'encouragement annuelles sont versées en espèces dans l'année suivant l'exercice au cours duquel elles ont été gagnées. Pour 2013, les primes versées en dollars américains à MM. Guloien, Roder, Thomson, Rooney et Bisnaire ont été converties en dollars canadiens selon un taux de change de 1,0981 pour 1,00 \$ US.

⁵ Les chiffres indiqués pour la valeur du régime de retraite en 2013 sont la somme des montants indiqués dans la colonne de la variation attribuable à des éléments rémunérateurs des tableaux des régimes de retraite à la page 71 pour chaque membre de la haute direction visé.

⁶ L'autre rémunération pour 2013 comprend le compte de dépenses personnelles des membres de la haute direction canadien (le « compte de dépenses ») de MM. Guloien, Roder, Thomson, Rooney et Bisnaire de 100 000 \$, 55 000 \$, 55 000 \$, 64 336 \$ et 55 000 \$, respectivement. Pour M. Rooney, l'autre rémunération comprend également une allocation de déplacement de 60 000 \$ à l'égard de son nouveau rôle de chef de l'exploitation. Cette allocation sera payable jusqu'au 31 décembre 2014.

⁷ M. Roder est entré en fonction à titre de vice-président directeur principal et chef des finances de Financière Manuvie le 1^{er} juin 2012.

⁸ La valeur du régime de retraite de M. Rooney pour 2012 indiquée dans la circulaire de sollicitation de procurations de l'an dernier (206 300 \$) était minorée de 143 700 \$ en raison de l'application incorrecte de facteurs de réduction pour retraite anticipée.

Attributions fondées sur des actions en cours et attributions fondées sur des options en cours

Nom	Date d'octroi	Attributions fondées sur des options ¹				Attributions fondées sur des actions ¹			
		Titres sous-jacents visés par des options non exercées (nbre)	Prix d'exercice de l'option (\$)	Date d'expiration de l'option	Valeur des options dans le cours non exercées (\$) ²	Type d'attribution fondée sur des actions	Actions ou unités d'actions dont les droits n'ont pas été acquis (nbre) ³	Valeur marchande ou de paiement des attributions d'actions dont les droits n'ont pas été acquis (\$) ⁴	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits ont été acquis mais qui n'ont pas été payées ou distribuées (\$) ⁵
Donald Guioien	11 février 2004	128 000	24,03 \$	11 février 2014	0 \$				
	15 février 2005	128 286	29,01 \$	15 février 2015	0 \$				
	15 février 2006	135 208	36,98 \$	15 février 2016	0 \$				
	16 février 2007	139 884	40,38 \$	16 février 2017	0 \$				
	20 février 2008	202 945	37,71 \$	20 février 2018	0 \$				
	18 février 2009	507 629	15,67 \$	18 février 2019	2 685 357 \$				
	18 mai 2009	389 889	21,95 \$	18 mai 2019	0 \$				
	23 février 2010	617 344	19,48 \$	23 février 2020	913 669 \$				
	22 février 2011	560 071	18,91 \$	22 février 2021	1 148 146 \$				
	21 février 2012	932 701	12,64 \$	21 février 2022	7 760 072 \$	UAR	128 214	2 687 357 \$	
						UAT	128 214	2 687 357 \$	
	19 février 2013	816 983	15,52 \$	19 février 2023	4 444 388 \$	UAR	153 975	3 227 317 \$	
						UAT	109 982	2 305 214 \$	
						UAD			4 042 370 \$
Steve Roder	1 ^{er} juin 2012	261 058	11,23 \$	1 ^{er} juin 2022	2 539 572 \$	UAR	70 280	1 473 073 \$	
	19 février 2013	309 463	15,52 \$	19 février 2023	1 683 479 \$	UAR	58 324	1 222 464 \$	
						UAT	41 660	873 198 \$	
Warren Thomson	11 février 2004	36 000	24,03 \$	11 février 2014	0 \$				
	15 février 2005	42 094	29,01 \$	15 février 2015	0 \$				
	15 février 2006	41 150	36,98 \$	15 février 2016	0 \$				
	16 février 2007	44 038	40,38 \$	16 février 2017	0 \$				
	20 février 2008	58 854	37,71 \$	20 février 2018	0 \$				
	18 février 2009	255 948	15,67 \$	18 février 2019	1 353 965 \$				
	18 mai 2009	24 202	21,95 \$	18 mai 2019	0 \$				
	23 février 2010	188 342	19,48 \$	23 février 2020	278 746 \$				
	22 février 2011	183 296	18,91 \$	22 février 2021	375 757 \$				
	21 février 2012	339 164	12,64 \$	21 février 2022	2 821 844 \$	UAR	46 623	977 219 \$	
						UAT	46 623	977 219 \$	
	19 février 2013	272 328	15,52 \$	19 février 2023	1 481 464 \$	UAR	51 325	1 075 772 \$	
						UAT	36 661	768 412 \$	
						UAD			319 465 \$
Paul Rooney	11 février 2004	44 000	24,03 \$	11 février 2014	0 \$				
	15 février 2005	37 442	29,01 \$	15 février 2015	0 \$				
	15 février 2006	38 504	36,98 \$	15 février 2016	0 \$				
	16 février 2007	41 447	40,38 \$	16 février 2017	0 \$				
	20 février 2008	67 648	37,71 \$	20 février 2018	0 \$				
	18 février 2009	159 541	15,67 \$	18 février 2019	843 972 \$				
	18 mai 2009	41 416	21,95 \$	18 mai 2019	0 \$				
	23 février 2010	160 421	19,48 \$	23 février 2020	237 423 \$				
	22 février 2011	185 914	18,91 \$	22 février 2021	381 124 \$				
	21 février 2012	309 039	12,64 \$	21 février 2022	2 571 204 \$	UAR	42 482	890 421 \$	
						UAT	42 482	890 421 \$	
	19 février 2013	284 706	15,52 \$	19 février 2023	1 548 801 \$	UAR	53 658	1 124 677 \$	
						UAT	38 327	803 341 \$	
						UAD			820 276 \$
Jean-Paul Bisnaire	5 juillet 2004	77 160	27,03 \$	4 juillet 2014	0 \$				
	15 février 2005	64 142	29,01 \$	15 février 2015	0 \$				
	15 février 2006	58 786	36,98 \$	15 février 2016	0 \$				
	16 février 2007	62 171	40,38 \$	16 février 2017	0 \$				
	20 février 2008	87 943	37,71 \$	20 février 2018	0 \$				
	18 février 2009	217 555	15,67 \$	18 février 2019	1 150 866 \$				
	18 mai 2009	36 303	21,95 \$	18 mai 2019	0 \$				
	23 février 2010	177 879	19,48 \$	23 février 2020	263 261 \$				
	22 février 2011	173 113	18,91 \$	22 février 2021	354 882 \$				
	21 février 2012	277 498	12,64 \$	21 février 2022	2 308 783 \$	UAR	38 146	799 549 \$	
						UAT	80 531	1 687 921 \$	
	19 février 2013	222 814	15,52 \$	19 février 2023	1 212 108 \$	UAR	41 993	880 175 \$	
						UAT	29 995	628 697 \$	
						UAD			418 415 \$

¹ Les options sur actions exercées ou qui ont expiré et les UAT et les UAR payées avant le 31 décembre 2013 sont exclues.

² La valeur des options sur actions dans le cours non exercées est calculée au 31 décembre 2013 et correspond à l'écart entre le prix d'exercice des options sur actions et le cours de clôture des actions ordinaires à la TSX le 31 décembre 2013, qui était de 20,96 \$ l'action ordinaire. La valeur des options sur actions dans le cours est nulle dans les cas où le prix d'exercice est supérieur au cours de clôture des actions ordinaires à la TSX le 31 décembre 2013.

³ Le nombre d'UAR à l'égard desquelles les droits n'ont pas été acquis est fondé sur un critère de rendement de 100 %. Les UAT ne comportent pas de critère de rendement.

⁴ La valeur marchande ou de paiement des UAR et des UAT à l'égard desquelles les droits n'ont pas été acquis est fondée sur le cours de clôture des actions ordinaires à la TSX le 31 décembre 2013, qui était de 20,96 \$ l'action ordinaire.

⁵ La valeur marchande ou de paiement des UAD qui sont payables après le départ du membre de la haute direction de la Société est fondée sur le cours de clôture des actions ordinaires à la TSX le 31 décembre 2013, qui était de 20,96 \$ l'action ordinaire. Voir plus en détail sous « Information supplémentaire » à la page 65.

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

Nom	Attributions fondées sur des options		Attributions fondées sur des actions - valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice (\$) ³	Rémunération en vertu d'un régime incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres - valeur gagnée au cours de l'exercice (\$) ⁴
	Valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice (\$) ¹	Valeur reçue au cours de l'exercice (\$) ²		
Donald Guloien	552 625 \$	0 \$	2 723 589 \$	4 249 647 \$
Steve Roder	338 595 \$	0 \$	0 \$	1 735 273 \$
Warren Thomson	200 955 \$	0 \$	891 341 \$	1 993 084 \$
Paul Rooney	183 106 \$	0 \$	904 042 \$	1 549 351 \$
Jean-Paul Bisnaire	164 419 \$	0 \$	841 816 \$	1 058 870 \$

¹ Valeur totale des options sur actions à l'égard desquelles les droits ont été acquis au cours de 2013. La valeur correspond à l'écart entre le prix d'exercice des options et le cours de clôture des actions ordinaires à la TSX à la date d'acquisition.

² Aucune option sur actions n'a été exercée et aucun gain n'a été réalisé par un membre de la haute direction visé en 2013.

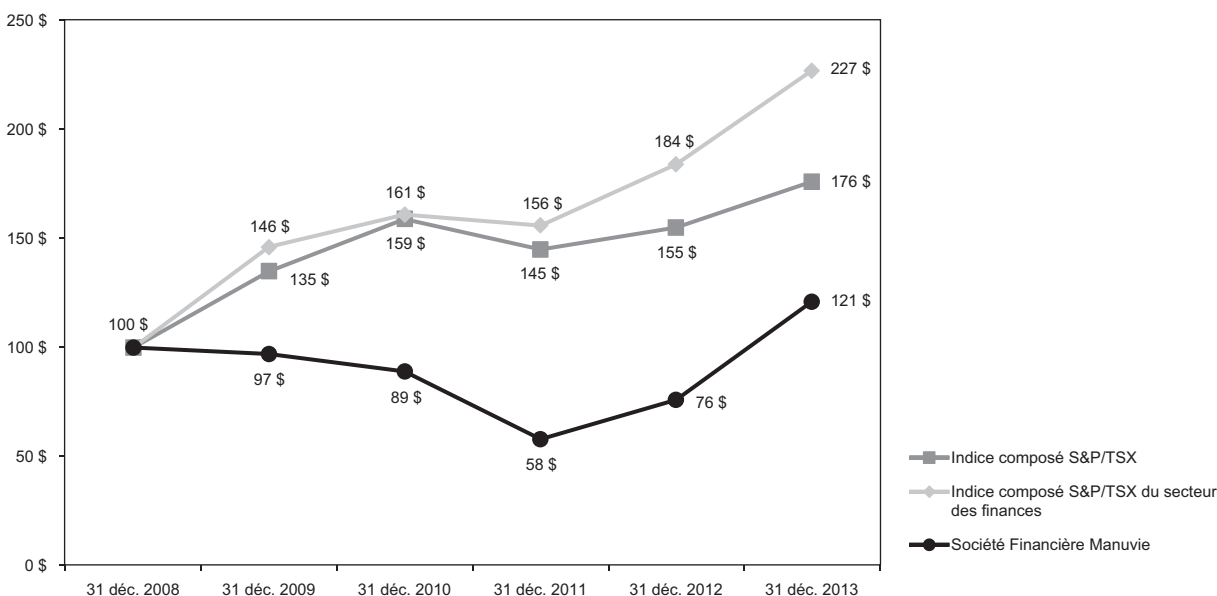
³ La valeur totale comprend les UAT et les UAR octroyées en 2011 dont les droits ont été acquis et qui ont été payées en 2013, comme il est énoncé sous « Résultats du régime incitatif à moyen terme en 2013 » à la page 47.

⁴ Valeur totale des primes d'encouragement annuelles versées en espèces pour 2013. Les primes d'encouragement annuelles sont également indiquées dans le Tableau sommaire de la rémunération ci-dessus.

Graphique de rendement

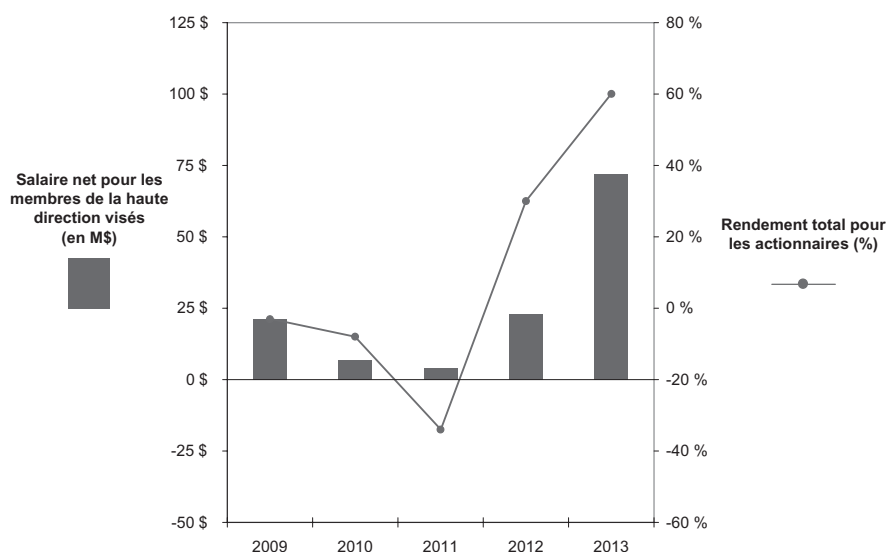
Le graphique de rendement suivant indique le rendement cumulatif total pour les actionnaires d'un placement de 100 \$ dans les actions ordinaires pour la période allant du 31 décembre 2008 au 31 décembre 2013 comparativement au rendement cumulatif total de l'indice composé S&P/TSX et de l'indice composé S&P/TSX du secteur des finances au cours de la même période. Les actions n'ont pas eu un aussi bon rendement que celui des indices de 2009 à 2011, mais ont eu un meilleur rendement que celui des indices pour la majeure partie de 2012 et de 2013. Ce fait a été pris en compte dans la rémunération réalisée par les membres de la haute direction de Manuvie comme il est indiqué dans le graphique Salaire net à la page 65.

Graphique de rendement



Le graphique suivant compare le salaire net pour les membres de la haute direction visés au cours des cinq derniers exercices au rendement cumulé total pour les actionnaires et démontre la forte corrélation entre la rémunération et le rendement de l'action.

Salaire net pour les membres de la haute direction visés



	2009	2010	2011	2012	2013
Salaire net ¹ pour les membres de la haute direction visés ²	21 M\$	7 M\$	4 M\$	23 M\$	72 M\$
Rendement total pour les actionnaires ³	(3 %)	(8 %)	(34 %)	30 %	60 %

1 Le salaire net pour les membres de la haute direction visés correspond à la rémunération reçue et au changement dans la valeur des titres de capitaux propres, qui sont la somme des éléments suivants :

- la rémunération en espèces reçue par les membres de la haute direction visés pour un exercice donné, y compris le salaire, la prime d'encouragement annuelle gagnée, les paiements d'UAT et d'UAR à l'acquisition et les gains tirés de l'exercice d'options; et
- le changement entre la valeur des UAT, UAR, options sur actions et UAD en cours détenues par les membres de la haute direction visés au 31 décembre de l'exercice et la valeur des UAT, UAR, options sur actions et UAD détenues par les membres de la haute direction visés au 31 décembre de l'exercice précédent.

2 Les membres de la haute direction visés des cinq derniers exercices étaient :

- 2013 : MM. Guloien, Roder, Thomson, Rooney et Bisnaire;
- 2012 : MM. Guloien, Roder, Thomson, Bisnaire, Rooney et Bell;
- 2011 : MM. Guloien, Bell, Rooney, Thomson et Boyle;
- 2010 : MM. Guloien, Bell, Boyle, Thomson et Bisnaire; et
- 2009 : MM. Guloien, Bell, DesPrez, Boyle et Thomson.

3 Le rendement total pour les actionnaires est la différence entre le rendement cumulé total pour les actionnaires de Manuvie, comme il est indiqué dans le graphique de rendement ci-dessus, le 31 décembre de l'exercice et le 31 décembre de l'exercice précédent, exprimée en pourcentage. Le rendement total pour les actionnaires reflète le gain (ou la perte) réalisé (ou subie) par les porteurs d'actions ordinaires au cours d'un exercice donné, y compris les dividendes reçus.

Information supplémentaire

Description du programme incitatif à moyen terme et à long terme

Primes d'encouragement à moyen terme

Le régime d'unités d'actions temporairement incessibles de Manuvie permet l'attribution d'UAT et d'UAR. Les UAT et UAR sont acquises sur une période de trois ans et sont payées à la fin de la durée de l'attribution selon le cours de l'action ordinaire. Les UAR sont également assujetties à des critères liés au rendement approuvés par le conseil. Des unités additionnelles à l'égard des UAT et des UAR sont portées au crédit des participants lorsque des dividendes sont versés sur les actions ordinaires. La Société n'émet aucune action ordinaire à l'égard des UAT et des UAR.

Options sur actions

Des options sur actions sont octroyées en février de chaque année et permettent aux participants d'acheter des actions ordinaires à un prix d'exercice précisé pendant une période d'exercice maximale précisée de dix ans.

- En règle générale, les options sur actions deviennent acquises à raison de 25 % par année sur une période de quatre ans.
- Le prix d'exercice correspond au cours de clôture des actions ordinaires à la TSX le dernier jour de négociation avant la date d'attribution ou le cours de clôture moyen pendant les cinq jours de négociation précédant la date d'attribution, selon le montant le plus élevé.
- La valeur à l'exercice est fondée sur la différence entre le prix d'exercice au moment de l'octroi et le cours de l'action ordinaire au moment de l'exercice.

- +Aucune option sur actions n'est octroyée lorsqu'il est interdit aux initiés assujettis de négocier des titres de la Société, c'est-à-dire pendant une « période d'interdiction ». Les attributions d'options sur actions annuelles sont habituellement effectuées après la période d'interdiction qui suit la publication des résultats financiers annuels.
- La Société n'antidate jamais ses options sur actions.
- Des options sur actions peuvent être attribuées à certains nouveaux membres de la haute direction au moment de leur embauche. Si la date d'embauche tombe au cours d'une période d'interdiction, l'attribution est reportée jusqu'à la fin de cette période.

Le régime d'options sur actions des dirigeants a été approuvé par les actionnaires à l'assemblée annuelle et extraordinaire de 2000. Des options sur actions, des UAD, des droits à la plus-value des actions, des actions temporairement incessibles et des primes liées au rendement peuvent également être attribués aux termes du régime d'options sur actions des dirigeants. Aucune modification ne peut être apportée au régime d'options sur actions des dirigeants sans l'approbation des actionnaires de la Société. Le nombre maximal d'actions ordinaires pouvant être émises aux termes du régime d'options sur actions des dirigeants est de 73 600 000, ce qui représente 4,0 % des actions ordinaires en circulation au 11 mars 2014.

Unités d'actions différées (régées en espèces)

Les UAD confèrent aux titulaires le droit de recevoir un montant en espèces correspondant à la valeur marchande du même nombre d'actions ordinaires lorsque les UAD sont payées.

- En 2013, les membres de la haute direction canadiens et américains ont eu le choix de convertir en UAD une partie ou la totalité de leur prime d'encouragement annuelle ou de leurs UAT ou UAR, sous réserve des règles et des décisions fiscales locales applicables.
- Les UAD peuvent également être octroyées à certains nouveaux employés.
- Les UAD aident les membres de la haute direction à respecter les lignes directrices en matière d'actionnariat de la Société applicables à leur égard.
- Des unités additionnelles se rapportant aux UAD sont créditées lorsque des dividendes sont versés sur les actions ordinaires.
- Les UAD du membre de la haute direction ne peuvent être rachetées avant qu'il ne quitte la Société et ne sont transférables qu'au moment du décès.

De plus, les membres de la haute direction américains qui sont admissibles peuvent participer à un programme qui leur permet de reporter jusqu'à 90 % de leur salaire de base, ainsi que leur prime d'encouragement annuelle ou leurs UAT acquises, le cas échéant, en les versant dans un compte de rémunération différée. Les montants reportés sont ajustés comme si les fonds avaient été investis dans une ou plusieurs options de placement désignées par la Société et sélectionnées par le participant. Le participant peut choisir de recevoir le montant total de son compte de rémunération différée sous forme de paiement forfaitaire ou de paiements annuels à son choix, à la condition que la période de report minimale soit d'au moins trois ans.

Total des options sur actions et des UAD en cours

Un nombre total de 20 809 798 actions ordinaires ont été émises à l'égard des options sur actions et des UAD aux termes du régime d'options sur actions des dirigeants, soit 1,1 % des actions ordinaires en circulation au 11 mars 2014. Le nombre maximal d'actions ordinaires pouvant être émises pendant un an ou en tout temps aux termes du régime d'options sur actions des dirigeants et de tous les autres régimes de rémunération fondés sur des capitaux propres à l'intention d'un participant en particulier ou des initiés ne peut dépasser en tout 5 % et 10 %, respectivement, du nombre d'actions ordinaires en circulation.

Le nombre total d'options sur actions et d'UAD rachetables en actions qui sont en cours et le nombre de titres disponibles à des fins d'attribution future aux termes du régime d'options sur actions des dirigeants, du régime incitatif fondé sur des titres de capitaux propres des administrateurs et du régime d'actionnariat à l'intention des administrateurs non employés au 31 décembre 2013 étaient les suivants :

Régime	Options sur actions/UAD en cours		Titres disponibles à des fins d'émission future	
	Nombre	En pourcentage des actions ordinaires diluées	Nombre	En pourcentage des actions ordinaires diluées
Options sur actions	32 556 813	1,75 %	20 268 769	1,09 %
UAD	1 322 351	0,07 %		
Régime incitatif fondé sur des titres de capitaux propres des administrateurs	0	0,00 %		
Régime d'actionnariat à l'intention des administrateurs non employés	734 627	0,04 %		
Total	34 613 791	1,86 %	20 268 769	1,09 %

Dilution éventuelle totale, dilution et taux d'absorption

La dilution éventuelle totale, la dilution et le taux d'absorption pour les trois dernières années sont les suivants :

	2013	2012	2011
Dilution éventuelle totale ¹	2,95 %	2,97 %	3,03 %
Dilution ²	1,86 %	1,81 %	2,01 %
Taux d'absorption ³	0,24 %	0,35 %	0,22 %

¹ La dilution éventuelle totale désigne le nombre total d'actions ordinaires réservées à des fins d'émission à l'intention des employés et des administrateurs, moins le nombre d'options sur actions exercées et d'UAD rachetées en actions, exprimé en pourcentage du nombre total d'actions ordinaires diluées en circulation au 31 décembre de chaque exercice.

² La dilution désigne le nombre total d'options sur actions et d'UAD rachetables en actions qui sont en cours, exprimé en pourcentage du nombre total d'actions ordinaires diluées en circulation au 31 décembre de chaque exercice.

³ Le taux d'absorption désigne le nombre total d'options sur actions et d'UAD rachetables en actions attribuées annuellement, exprimé en pourcentage du nombre total d'actions ordinaires diluées en circulation au 31 décembre de chaque exercice.

Ratio du coût de la direction

Le tableau suivant indique le coût total de la rémunération des membres de la haute direction visés en 2011, en 2012 et en 2013 exprimé en pourcentage du bénéfice net de la Société attribué aux actionnaires.

Exercice	Rémunération totale des membres de la haute direction visés (en milliers de dollars)	Bénéfice net attribué aux actionnaires (en milliers de dollars)	Rémunération totale des membres de la haute direction visés exprimée en pourcentage du bénéfice net attribué aux actionnaires
2013	31 788	3 130 000	1,02 %
2012	27 355	1 736 000	1,58 %
2011	23 260	129 000	18,03 % ¹

¹ Selon le bénéfice net excluant l'incidence directe des marchés des actions et des taux d'intérêt de 1 193 000 \$, le pourcentage aurait été de 1,95 %.

Note : Les membres de la haute direction visés au cours de chacun des trois derniers exercices étaient les suivants :

- 2013 : MM. Guloien, Roder, Thomson, Rooney et Bisnaire;
- 2012 : MM. Guloien, Roder, Thomson, Bisnaire, Rooney et Bell; et
- 2011 : MM. Guloien, Bell, Rooney, Thomson et Boyle.

Communication de l'information en vertu des principes du CSF et des exigences du troisième pilier de l'Accord de Bâle

Le Rapport du comité de rémunération et de dotation en personnel cadre à la page 32 présente la composition et le mandat de ce comité. En outre, le processus de prise de décision utilisé pour déterminer le programme de rémunération pour l'ensemble de la Société et les caractéristiques les plus importantes de notre programme de rémunération sont énoncés dans la rubrique Rémunération des membres de la haute direction de la circulaire de sollicitation de procurations.

Les tableaux ci-dessous présentent de l'information globale sur la rémunération en 2013 des employés dont les actions ont une incidence considérable sur l'exposition aux risques de la Société (les « employés clés »). Les employés clés comprennent tous les membres de la haute direction qui étaient membres du comité de direction de la Société au cours de l'exercice.

Rémunération versée à l'égard de l'exercice 2013¹

Nombre d'employés clés	Rémunération totale (en milliers de dollars)	Rémunération fixe (en milliers de dollars)	Rémunération variable ² (en milliers de dollars)	Rémunération non différée (en milliers de dollars)	Rémunération variable différée ³ (en milliers de dollars)	Paiements au moment de la signature ⁴ (en milliers de dollars)	Indemnités de départ (en milliers de dollars)
12	46 991	8 338	RIA 15 777 UAT 6 474 UAR 7 551 Options sur actions 8 850 Total : 38 652	24 115	22 875	0	0

¹ La rémunération attribuée en dollars américains a été convertie en dollars canadiens à un taux de change équivalant au taux de change à midi bimensuel de la Banque du Canada à la date de paie précédente pour la rémunération fixe, de 1,0981 \$ pour 1,00 \$ US pour le RIA et de 1,0038 \$ pour 1,00 \$ US pour les UAT, les UAR et les options sur actions.

² Représente le total du RIA et des valeurs d'attribution des UAT, des UAR et des options sur actions. Tous les employés clés ont reçu des attributions incitatives pour 2013.

³ Représente les valeurs d'attribution totales des UAT, des UAR et des options sur actions.

⁴ Manuvie n'a pas fourni de primes à la signature aux membres du comité de direction en 2013.

Rémunération différée impayée

Nombre d'employés clés	UAT/UAR/UAD ¹		Options sur actions ²		Valeur totale de la rémunération différée impayée à la fin de l'exercice (en milliers de dollars)	Rémunération différée versée au cours de l'exercice ³ (en milliers de dollars)	Valeur de la rémunération différée octroyée en 2013 (en milliers de dollars)	Changement implicite dans la valeur de la rémunération différée ⁴ (en milliers de dollars)
	En cours acquises (en milliers de dollars)	En cours non acquises (en milliers de dollars)	En cours acquises (en milliers de dollars)	En cours non acquises (en milliers de dollars)				
12	9 145	38 013	17 363	36 556	101 076	9 284	14 025	69 935

¹ La valeur des UAT, des UAR et des UAD est fondée sur le cours de clôture des actions ordinaires à la TSX le 31 décembre 2013, qui était de 20,96 \$ l'action ordinaire.

² La valeur des options sur actions dans le cours acquises et non acquises non exercées correspond à l'écart entre le prix d'exercice des options sur actions et le cours de clôture des actions ordinaires à la TSX le 31 décembre 2013, qui était de 20,96 \$ l'action ordinaire.

³ Représente la valeur totale des UAT et des UAR acquises et payées et les gains tirés des options sur actions exercées en 2013. En 2013, aucun ajustement explicite (p. ex. malus, récupérations ou renversements similaires ou réévaluations à la baisse des attributions) n'a été apporté à la rémunération différée ou aux paiements.

⁴ Le changement implicite dans la valeur de la rémunération différée représente l'augmentation (ou la diminution) de la valeur de la rémunération différée attribuable au changement du cours de l'action et des conditions d'acquisition liées au rendement, selon le cas.

Conformité aux principes du CSF en matière de saines pratiques de rémunération

Manuvie s'engage à assurer que son programme de rémunération respecte les principes du CSF en matière de saines pratiques de rémunération et d'autres pratiques de gouvernance relatives à la rémunération. Le tableau suivant énonce chaque principe du CSF ainsi que des commentaires démontrant le respect de ce principe par Manuvie.

Principe	Conformité	Commentaires
1. Le conseil d'administration de la société doit superviser activement la conception et le fonctionnement du système de rémunération.	Conformité entière	- Le comité de rémunération et de dotation en personnel cadre de Manuvie a pour mandat d'aider le conseil d'administration à superviser la stratégie, les politiques et les programmes mondiaux en matière de ressources humaines de Manuvie et se concentre particulièrement sur la rémunération. Tous les membres du comité de rémunération et de dotation en personnel cadre doivent être indépendants. - Le comité de rémunération et de dotation en personnel cadre examine et approuve la structure de la rémunération pour tous les membres de la haute direction, y compris la rémunération cible, les mesures du rendement, les cibles financières et l'enveloppe de rémunération.
2. Le conseil d'administration de la société doit surveiller et examiner le système de rémunération, de sorte qu'il fonctionne comme prévu.	Conformité entière	- Le comité de rémunération et de dotation en personnel cadre examine et approuve les résultats en matière de rémunération pour tous les membres du comité de direction et les chefs des fonctions de contrôle, notamment les salaires, les paiements incitatifs annuels et les octrois et paiements incitatifs à moyen terme et à long terme. - Le comité de rémunération et de dotation en personnel cadre examine régulièrement les analyses de rémunération au rendement préparées par la direction et passées en revue par son conseiller indépendant pour assurer que la rémunération reçue par les membres de la haute direction de Manuvie est appropriée en regard de son rendement, de ses homologues et de sa structure prévue.
3. Les membres du personnel prenant part aux activités de contrôle financier et de contrôle du risque doivent être indépendants, disposer des pouvoirs appropriés et être rémunérés sans égard aux secteurs d'exploitation qu'ils supervisent et en tenant compte de leur rôle au sein de la société.	Conformité entière	- L'actuaire en chef et le chef de la gestion des risques de Manuvie sont membres du comité de direction et ont un accès direct au conseil et à ses comités. L'enveloppe de rémunération pour ces membres de la haute direction diffère de celle d'autres membres de la haute direction de Manuvie pour tenir compte du fait que leurs primes d'encouragement ne dépendent pas des résultats financiers de la Société. Leur incitatif annuel est fondé uniquement sur le rendement par rapport à leurs objectifs personnels et ils ne reçoivent pas d'UAR dans le cadre de leurs paiements aux termes des incitatifs à moyen terme. - Aucune partie de la rémunération des membres de la haute direction aux échelons les plus élevés dont la fonction principale est de superviser ne sera liée directement aux secteurs d'exploitation qu'ils supervisent. Par exemple, les chefs superviseurs divisionnaires sont rémunérés en vertu du régime incitatif général. - Les membres de la haute direction aux échelons les plus élevés dans les divisions qui font principalement de la supervision ont des rapports hiérarchiques doubles avec le chef de la division et le chef des fonctions de contrôle de l'entreprise. Le chef des fonctions de contrôle de l'entreprise a le dernier mot à l'égard de l'établissement des objectifs, du rendement et de la rémunération pour ces employés.
4. La rémunération doit être rajustée afin de tenir compte de tous les types de risques.	Conformité entière	- Le chef de la gestion des risques assiste aux réunions du comité de rémunération et de dotation en personnel cadre au cours desquelles les recommandations en matière de conception de la rémunération sont examinées et approuvées. - L'approche de type tableau de bord équilibré utilisée dans le régime incitatif annuel comporte des mesures de risque précises au sein des volets des cibles d'exploitation et des initiatives stratégiques du régime. - Sur le plan individuel, les résultats peuvent être ajustés à la hausse ou à la baisse selon les critères prépondérants, notamment la preuve d'une violation de la conformité et un signalement de la conformité, de l'audit ou de la gestion des risques. Le conseil a la capacité d'ajuster la rémunération incitative totale à la hausse ou à la baisse compte tenu de tout événement important qui pourrait autrement produire des résultats déraisonnables, non représentatifs ou autrement inappropriés en matière de rémunération. Le conseil a également la discrétion d'ajuster les paiements d'UAR à la hausse ou à la baisse selon les progrès de la Société à l'égard de l'atteinte de ses cibles de réduction des risques.

Principe	Conformité	Commentaires
5. Les résultats en matière de rémunération doivent refléter ceux en matière de risque.	Conformité entière	- Le principe de rémunération de Manuvie est la rémunération liée au rendement. En vertu de ce principe, la rémunération incitative sera payée au-delà de la cible au cours des exercices pour lesquels le rendement de la Société est fort. Au cours des exercices pour lesquels le rendement de la Société n'est pas fort, les primes d'encouragement seront soit non payées, soit considérablement réduites. - Le résultat d'entreprise utilisé dans le régime incitatif annuel fournit un lien direct entre la taille globale de l'ensemble des primes et le rendement de la Société et de ses divisions. Ce résultat d'entreprise peut aller de 0 % à 200 % de la cible pour les participants au régime incitatif annuel. - Des objectifs de rendement sont également établis afin de générer une rémunération symétrique de manière à ce que, pour une probabilité d'occurrence similaire, l'incidence avantageuse sur la rémunération totale de scénarios de rendement élevé soit semblable ou inférieure à l'incidence désavantageuse potentielle des scénarios de faible rendement. - Manuvie tient compte de critères particuliers en matière de risques liés à la rémunération lorsqu'elle envisage des modifications à son programme de rémunération. Plusieurs contrôles sont également inclus dans le programme de rémunération (et décrits tout au long du présent document) qui fournissent à la direction, au comité de rémunération et de dotation en personnel cadre et au conseil la discrétion nécessaire pour s'assurer que les résultats en matière de rémunération correspondent à la tolérance au risque de la Société.
6. Les calendriers de versement de la rémunération doivent tenir compte de l'étalement des risques dans le temps.	Conformité entière	- Le programme de rémunération de Manuvie comporte des salaires et des primes d'encouragement annuelles, à moyen terme et à long terme. Le régime incitatif annuel vise à récompenser l'atteinte d'objectifs annuels tandis que les primes d'encouragement à moyen terme et à long terme offrent au membre de la haute direction des possibilités d'obtenir des récompenses sur une période de 3 à 10 ans. Le régime de rémunération de Manuvie offre des paiements à court et à plus long terme pour refléter le fait que les risques d'affaires se réalisent tant à court terme qu'à long terme. - Les membres de la haute direction de Manuvie sont assujettis à une politique de récupération en matière de rémunération qui donne au conseil le pouvoir discrétionnaire d'annuler les primes d'encouragement non acquises du membre de la haute direction et/ou de récupérer les primes incitatives acquises et/ou payées du membre de la haute direction en cas de fraude, de vol, de détournement ou d'inconduite grave de la part du membre de la haute direction.
7. La composition d'espèces, d'actions et d'autres formes de rémunération doit correspondre aux risques.	Conformité entière	- La rémunération des membres de la haute direction les plus aptes à influencer sur les risques est composée en plus grande partie de primes d'encouragement à moyen terme et à long terme. Les membres de la haute direction voient 50 % ou plus de leur rémunération directe totale cible à risque sous forme de primes d'encouragement annuelles, à moyen terme et à long terme. - L'enveloppe de rémunération est examinée chaque année pour assurer un horizon de rémunération qui est bien équilibré et pour confirmer qu'elle correspond bien à la stratégie d'affaires et à la tolérance au risque de Manuvie.

Gestion des talents et planification de la relève

La Société a établi un processus intégré exhaustif de gestion des talents et de planification de la relève qui s'applique à tous les membres de la haute direction. La Société vise à placer des personnes de grande compétence à des postes essentiels au sein de l'entreprise et à disposer d'un effectif de réserve solide et talentueux pour occuper ces postes dans l'avenir. Manuvie reconnaît l'importance de promouvoir la carrière des employés possédant de grandes aptitudes et ayant un rendement élevé en leur offrant une expérience professionnelle diversifiée et intéressante, la mobilité interdivision/mondiale et une formation formelle. Les priorités en matière de gestion des talents sont les suivantes :

- le recrutement et le maintien en fonction d'employés possédant de grandes aptitudes;
- le recrutement externe sélectif de cadres supérieurs expérimentés possédant des compétences exceptionnelles;
- l'identification précoce et l'évaluation des employés de grande compétence et le perfectionnement ciblé de ceux-ci;
- le maintien et la surveillance de l'engagement et la promotion du rendement élevé et du maintien en fonction; et
- la différenciation marquée de la rémunération offerte aux employés de grande compétence et possédant de grandes aptitudes.

La stratégie de Manuvie en matière de relève repose à la fois sur la promotion interne et le recrutement externe afin de combler des postes clés, s'il y a lieu. Cette stratégie assure une transition harmonieuse et rapide aux postes de haute direction, atténue les perturbations causées par les changements à la direction et favorise la cohérence de la stratégie et des pratiques commerciales, tout en permettant l'apport de perspectives diversifiées et d'idées nouvelles provenant de l'extérieur de la Société. De plus, le fait de pourvoir la majorité des postes vacants avec des candidats formés à l'interne favorise le maintien en fonction des membres de la haute direction possédant de grandes aptitudes.

La direction porte également son attention sur les cadres de palier inférieur à celui de la haute direction pour s'assurer de disposer d'un bassin de cadres bien formés, de grande compétence et prometteurs qui possèdent une expérience professionnelle et fonctionnelle variée et préconisent une culture et des valeurs communes permettant de soutenir une entreprise durable et très productive.

Le comité de rémunération et de dotation en personnel cadre rencontre chaque année le chef de la direction à huis clos pour examiner la profondeur du bassin de talents et les ressources en matière de relève aux postes essentiels au sein de la Société. Le comité examine également le plan de relève pour tous les rôles de surveillance fonctionnelle (au sens donné par le BSIF) et les membres de la haute direction, y compris le chef de la direction.

Voir le Rapport du comité de rémunération et de dotation en personnel cadre à la page 32 ainsi que l'Énoncé des pratiques de gouvernance de la Société à la page 80 pour obtenir de plus amples renseignements sur le processus de relève au poste de chef de la direction et de membre de la haute direction.

Régimes de retraite

La Société a longtemps reconnu l'exposition financière associée aux régimes de retraite à prestations définies traditionnels et, par conséquent, n'offre pas ces régimes aux nouveaux membres et les remplace par des régimes de retraite à accumulation de capital.

Les régimes à accumulation de capital comprennent des régimes d'encaisse, des régimes 401(k) et des régimes à cotisations définies aux termes desquels l'approche privilégiée par la Société est d'attribuer un pourcentage fixe des gains ouvrant droit à pension de chaque employé en tenant compte de la pratique médiane du marché. Dans la mesure où les prestations de retraite obtenues par l'intermédiaire de régimes agréés (ou enregistrés aux fins de l'impôt) limitent les prestations qui seraient autrement fournies aux membres de la haute direction, la Société peut promouvoir des régimes supplémentaires, qui sont principalement non capitalisés. Les membres de la haute direction ayant droit aux régimes supplémentaires doivent respecter des dispositions en matière de non-sollicitation, et pour les paliers hiérarchiques les plus élevés, de non-concurrence afin de recevoir le paiement entier de leurs prestations de retraite supplémentaires.

MM. Guloien et Rooney participent au régime de retraite à prestations définies enregistré et supplémentaire canadien, tandis que MM. Roder, Thomson et Bisnaire participent au régime de retraite à cotisations définies enregistré et supplémentaire canadien. Après avoir atteint le maximum de son régime de retraite à prestations définies le 6 mai 2012, M. Guloien a commencé à participer au régime de retraite à cotisations définies supplémentaire, comme il est énoncé sous « Sommaire des régimes à cotisations définies » à la page 73. Alors qu'il était aux États-Unis, de 2007 à 2009, M. Thomson a participé aux régimes de retraite américains de la Société, qui comprenaient des régimes d'encaisse à prestations définies agréé et non agréé fermé, un régime 401(k) agréé et un régime à cotisations définies non agréé.

Tableau des régimes de retraite - régimes de retraite à prestations définies

Le tableau ci-dessous présente les renseignements suivants à l'égard de chaque membre de la haute direction visé qui participe aux régimes de retraite à prestations définies de la Société :

- le nombre d'années de service décomptées au 31 décembre 2013 et à l'âge normal de la retraite de 65 ans;
- les prestations annuelles constituées ou gagnées estimatives pour les années de service décomptées au 31 décembre 2013 et à l'âge normal de la retraite de 65 ans; et
- un rapprochement de l'obligation au titre des prestations définies pour la période allant du 31 décembre 2012 au 31 décembre 2013.

Nom	Années de service décomptées		Prestations annuelles payables ¹		Valeur actuelle d'ouverture de l'obligation au titre des prestations définies ²	Variation attribuable à des éléments rémunérateurs		Variation attribuable à des éléments non rémunérateurs ⁵	Valeur actuelle de clôture de l'obligation au titre des prestations définies ⁶
	Au 31 décembre 2013	À 65 ans	Au 31 décembre 2013	À 65 ans		Coût des services rendus ³	Autre ⁴		
Donald Guloien ⁷	32,8	35,0	1 200 000 \$	1 200 000 \$	14 389 600 \$	0 \$	0 \$	11 300 \$	14 400 900 \$
Warren Thomson ⁸	3,0	3,0	10 600 \$	10 600 \$	95 500 \$	0 \$	0 \$	9 600 \$	105 100 \$
Paul Rooney ⁹	27,4	35,0	627 400 \$	800 000 \$	6 272 100 \$	241 600 \$	50 100 \$	114 100 \$	6 677 900 \$

¹ Les prestations annuelles payables sont fondées sur les gains réels ouvrant droit à pension et les années de service décomptées à la date ou à l'âge indiqués sont assujetties aux plafonds décrits ci-après et sont payables à compter de 65 ans de la manière habituelle, comme il est décrit ci-après sous la rubrique « Sommaire des régimes à prestations définies » à la page 71.

² La valeur actuelle d'ouverture de l'obligation au titre des prestations définies correspond à la valeur projetée des prestations gagnées au titre des services rendus au 31 décembre 2012. Les valeurs ont été calculées au moyen des mêmes hypothèses actuarielles qui ont servi à évaluer les obligations au titre des prestations de retraite définies, comme il est indiqué à la note 17 des états financiers consolidés de la Société pour 2012.

³ Le coût des services rendus indiqué dans la colonne « Variation attribuable à des éléments rémunérateurs » correspond à la valeur projetée des prestations gagnées au titre des services rendus en 2013. Les valeurs ont été calculées au moyen des mêmes hypothèses actuarielles qui ont servi à évaluer les obligations au titre des régimes de retraite, comme il est indiqué à la note 17 des états financiers consolidés de la Société pour 2013.

⁴ Les autres valeurs indiquées, s'il en est, dans la colonne « Variation attribuable à des éléments rémunérateurs » tiennent compte de l'incidence de toute modification apportée aux régimes et de toute différence entre la rémunération réelle et prévue.

⁵ Les montants indiqués dans la colonne « Variation attribuable à des éléments non rémunérateurs » tiennent compte de l'incidence des intérêts courus sur l'obligation au titre du régime à prestations définies en début d'exercice, des changements apportés aux hypothèses et aux méthodes actuarielles et d'autres gains ou pertes actuariels et, dans le cas de M. Thomson, de toutes les sommes dues en raison des fluctuations du change.

- ⁶ La valeur actuelle de clôture de l'obligation au titre des prestations définies est la valeur des prestations de retraite projetées gagnées à l'égard des années de service au 31 décembre 2013. Les valeurs ont été calculées au moyen des mêmes hypothèses actuarielles qui ont servi à évaluer les obligations au titre des prestations de retraite définies, comme il est indiqué à la note 17 des états financiers consolidés de la Société pour 2013.
- ⁷ Les prestations annuelles constituées de M. Guloien au 31 décembre 2013 et à 65 ans reflètent la bonification de ses droits acquis au moment de sa nomination à titre de président et chef de la direction le 7 mai 2009, comme il est indiqué ci-dessous dans le « Sommaire des régimes à prestations définies » à la page 71. M. Guloien a constitué les prestations définies annuelles maximales le 6 mai 2012.
- ⁸ La prestation annuelle constituée au 31 décembre 2013 et à 65 ans pour M. Thomson est la prestation estimée payable à 65 ans qui pourrait être fournie en vertu des régimes d'encaisse agréé et non agréé fermé pour les employés établis aux États-Unis.
- ⁹ La prestation annuelle constituée au 31 décembre 2013 et à l'âge de 65 ans pour M. Rooney est maintenant plafonnée selon la prestation annuelle constituée maximale pour les vice-présidents directeurs principaux, comme il est énoncé ci-après dans le « Sommaire des régimes à prestations définies » à la page 71. Jusqu'à ce que M. Rooney atteigne le maximum de 35 années de service décomptées en 2021, il continuera de gagner des prestations de retraite additionnelles selon le montant constitué maximal de 22 857 \$ par année de service, auquel point il aura constitué sa prestation annuelle maximale de 800 000 \$. La valeur actuelle de clôture de l'obligation au titre des prestations définies indiquée dans la circulaire de sollicitation de procurations de l'an dernier pour M. Rooney (5 842 000 \$) était minorée de 430 100 \$ en raison de l'application incorrecte de facteurs de retraite anticipée.

Notes :

- Les valeurs indiquées ci-dessus pour MM. Guloien et Rooney tiennent compte des prestations provenant du régime de retraite du personnel du Canada et de leur convention de retraite individuelle supplémentaire respective, sous réserve des restrictions décrites ci-après dans le « Sommaire des régimes à prestations définies » à la page 71. Des détails sur les droits de M. Guloien en vertu du régime à cotisations définies supplémentaire sont présentés sous la rubrique « Sommaire des régimes à cotisations définies » ci-dessous.
- Dans le cas de M. Thomson, la valeur tient compte des prestations de retraite provenant du régime de retraite de John Hancock Financial Services, Inc. et du régime d'encaisse supplémentaire américain de la Financière Manuvie au titre des services rendus au 31 décembre 2007 et exclut toutes prestations payables aux termes des régimes à cotisations définies américains. Des détails sur les droits de M. Thomson aux termes de ces régimes sont présentés sous la rubrique « Sommaire des régimes à cotisations définies » ci-dessous.
- Les prestations en vertu des régimes d'encaisse américains sont déterminées et versées en dollars américains. Les montants indiqués dans le tableau ci-après ont été convertis selon le taux de change de 0,9949 \$ pour 1,00 \$ US au 31 décembre 2012 et de 1,0636 \$ pour 1,00 \$ US au 31 décembre 2013. Les montants autres que les soldes de fin d'exercice ont été convertis selon un taux de change moyen pour 2013 de 1,0298 \$ pour 1,00 \$ US. Ces taux de change sont les mêmes que ceux utilisés dans les états financiers consolidés de la Société pour 2013.
- Les droits à pension accumulés au 31 décembre 2013 sont entièrement acquis pour tous les participants.
- Les montants ci-dessus ne tiennent pas compte du traitement fiscal différent réservé à la partie des prestations ne provenant pas d'un régime de retraite enregistré ou agréé.
- Tous les montants indiqués ci-dessus sont des estimations fondées sur des hypothèses et correspondent à des droits contractuels susceptibles de changer avec le temps.
- Les méthodes et les hypothèses employées pour déterminer ces montants estimatifs peuvent varier d'un émetteur à un autre et, par conséquent, les chiffres obtenus ne sont pas nécessairement comparables directement entre les émetteurs.

Tableau des régimes de retraite - régimes à cotisations définies

Le tableau ci-dessous présente un rapprochement des soldes des comptes du 31 décembre 2012 au 31 décembre 2013 pour chaque membre de la haute direction visé qui participe aux régimes de retraite à cotisations définies de la Société.

Nom	Valeur accumulée d'ouverture	Variation attribuable à des éléments rémunérateurs		Variation attribuable à des éléments non rémunérateurs ³	Valeur accumulée de clôture
		Coût des services rendus ¹	Autre ²		
Donald Guloien	260 300 \$	568 800 \$	0 \$	149 300 \$	978 400 \$
Steve Roder	52 500 \$	124 000 \$	0 \$	32 400 \$	208 900 \$
Warren Thomson ⁴	1 314 300 \$	189 100 \$	0 \$	119 300 \$	1 622 700 \$
Jean-Paul Bisnaire	1 140 000 \$	132 500 \$	0 \$	193 500 \$	1 466 000 \$

¹ Le coût des services rendus indiqué dans la colonne « Valeur attribuable à des éléments rémunérateurs » correspond à la somme des montants de ce genre que la Société a cotisés et des montants qu'elle a portés théoriquement au crédit du compte de chacun des membres de la haute direction visés aux termes des régimes en 2013. Dans le cas de M. Guloien, le montant reflète uniquement les crédits théoriques accordés par la Société en vertu du régime à cotisations définies supplémentaire pour ses services en 2013.

² Les autres valeurs indiquées, s'il en est, dans la colonne « Valeur attribuable à des éléments rémunérateurs » tiennent compte de l'incidence de toute modification apportée aux régimes et de tout revenu de placement théorique à taux préférentiel ou supérieur au cours du marché qui est porté au crédit des comptes. Aucun crédit de placement théorique à taux préférentiel ou supérieur au cours du marché n'est prévu aux termes des régimes de retraite à cotisations définies.

³ La valeur indiquée dans la colonne « Valeur attribuable à des éléments non rémunérateurs » comprend les cotisations effectuées aux termes des régimes par les membres de la haute direction visés, tous les revenus de placement portés au crédit des comptes au cours de l'exercice et toutes les sommes dues en raison des fluctuations du change.

⁴ Les prestations de M. Thomson aux termes du régime 401(k) agréé et du régime à cotisations définies non agréé sont déterminées et versées en dollars américains. Les montants indiqués ci-dessus comprennent les montants qui ont été accumulés aux termes de ces régimes américains et convertis selon le taux de change mentionné dans les notes du tableau des régimes à prestations définies ci-dessus.

Sommaire des régimes à prestations définies

Canada

Les membres de la haute direction résidant au Canada promus ou engagés avant le 1^{er} janvier 1999 continuent de participer au volet à prestations définies du régime de retraite du personnel du Canada. La Société a aussi signé des conventions de retraite individuelles supplémentaires avec les membres de la haute direction afin de prévoir le versement de prestations de retraite supplémentaires non capitalisées qui ne sont pas enregistrées aux fins de l'impôt. À l'heure actuelle, il ne reste que six membres de la haute direction (y compris MM. Guloien et Rooney) qui continuent d'être visés par ces conventions.

Ces prestations de retraite sont fondées sur les années de service décomptées et la moyenne des gains ouvrant droit à pension au moment de la retraite. Les gains ouvrant droit à pension sont calculés en fonction de la moyenne la plus élevée du salaire de base et des primes d'encouragement annuelles (y compris le montant que le membre de la haute direction a choisi de recevoir sous la forme d'UAD) gagnés pendant toute période de 36 mois consécutifs. Les prestations de retraite sont calculées en multipliant :

- les années de service décomptées (jusqu'à concurrence de 35) par
- la somme :
 - de 1,3 % des gains ouvrant droit à pension, jusqu'à concurrence de la moyenne, pour les trois dernières années, du montant maximal des gains ouvrant droit à pension (le « MGAP ») aux termes du Régime de rentes du Québec (le « RRQ ») ou du Régime de pensions du Canada (le « RPC ») (la « moyenne définitive du MGAP »); et
 - de 2 % de l'excédent des gains ouvrant droit à pension sur la moyenne définitive du MGAP (49 833 \$ pour 2013).

Ces prestations ne tiennent pas compte du plafond imposé à l'égard des régimes de pension agréés par la *Loi de l'impôt sur le revenu* (Canada), mais comprennent les prestations payables en vertu du régime de retraite du personnel du Canada.

Au moment de la retraite avant 65 ans, les prestations de retraite sont payables intégralement, sans réduction si le participant est âgé d'au moins 50 ans et que la somme de son âge et de ses années de service totalise au moins 90 points. Si le participant compte moins de 90 points, mais qu'il est âgé d'au moins 50 ans et qu'il a au moins 10 années de service décomptées, les prestations sont réduites de 0,5 % par mois en cas de retraite avant 55 ans et majorées de 0,25 % par mois après 55 ans en cas de retraite avant 60 ans, ou à la date à laquelle le participant compte 90 points si la retraite est prise plus tard. Autrement, les prestations sont réduites selon l'équivalent actuariel.

Les membres de la haute direction ont droit à la forme habituelle des prestations payables la vie durant et à une période garantie de 120 mois. Des modalités de paiement de valeur équivalente sont également offertes. Sans renonciation écrite du conjoint, un membre marié doit prendre des prestations réduites de valeur équivalente qui garantissent 60 mois de paiement et, après le décès du membre, continuent de procurer au moins deux tiers des prestations du membre au conjoint du membre pendant la durée de sa vie. Avec la renonciation, un membre marié peut choisir une autre option de paiement selon laquelle moins de deux tiers des prestations du membre se transfèrent au conjoint survivant.

Le participant est tenu de cotiser 2 % des gains ouvrant droit à pension, jusqu'à concurrence du MGAP de l'année en cours, et 4 % des gains en excédent, jusqu'à concurrence d'une cotisation annuelle de 1 000 \$.

Les prestations annuelles payables au moment de la retraite sous la forme normale du régime à prestations définies sont plafonnées à un montant qui sera constitué uniformément sur au plus 35 ans de service, comme il est indiqué dans le tableau suivant :

Palier d'emploi à la retraite	Prestation annuelle maximale (pour 35 ans de service décomptés)
Vice-président directeur principal	800 000 \$
Vice-président directeur	600 000 \$

Les prestations gagnées jusqu'au 31 décembre 2006 et qui dépassent les plafonds ont fait l'objet de droits acquis. Par conséquent, la prestation réelle payable au moment de la retraite ne serait pas inférieure aux prestations gagnées au 31 décembre 2006, sauf en cas de réduction pour retraite anticipée, s'il y a lieu.

Avec prise d'effet au moment de la nomination de M. Guloien à titre de président et chef de la direction le 7 mai 2009, le plafond de ses prestations annuelles a été porté de 1 039 200 \$ à 1 200 000 \$ sur une période allant du 7 mai 2009 au 6 mai 2012. Le montant des prestations payables à M. Guloien sera inférieur à 1 200 000 \$ en raison des exigences en matière de prestations au conjoint. Pour les services rendus à compter du 7 mai 2012, M. Guloien participe au régime à cotisations définies supplémentaire.

Aux termes des conventions de retraite individuelles supplémentaires, tous les membres de la haute direction sont liés par une clause de non-concurrence pendant la période de 24 mois suivant la date de leur cessation d'emploi ou de leur retraite. En cas de manquement à cette clause de la part du dirigeant, la prestation payable en vertu de la convention est réduite du tiers.

États-Unis

M. Thomson maintient les prestations de retraite accumulées en participant aux régimes de retraite suivants de 2007 à 2009, inclusivement, alors qu'il était employé aux États-Unis :

- le régime de retraite de John Hancock Financial Services, Inc., régime d'encaisse à prestations définies agréé;
- le régime d'encaisse supplémentaire américain de la Financière Manuvie, régime d'encaisse non agréé aux termes duquel l'accumulation de prestations a pris fin le 31 décembre 2007;
- le régime de retraite supplémentaire de John Hancock, régime de retraite à cotisations définies non agréé qui a commencé le 1^{er} janvier 2008; et
- le régime d'intéressement à l'investissement à l'intention des employés de John Hancock, un régime 401(k) agréé.

Le texte suivant décrit les dispositions du régime d'encaisse agréé et du régime d'encaisse non agréé (fermé). Les modalités du régime à cotisations définies non agréé et du régime 401(k) sont décrites ci-après sous la rubrique « Sommaire des régimes à cotisations définies ».

Tous les employés sont admissibles et adhèrent au régime de retraite de John Hancock Financial Services, Inc. au moment de leur entrée en fonction. Aux termes du régime, un compte d'encaisse théorique est ouvert pour chaque participant. Le compte reçoit les crédits de cotisation de la Société, qui correspondent à 4 % de la rémunération admissible sans dépasser le plafond fixé par la Social Security Administration, plus 8 % de la rémunération admissible excédant le plafond fixé par la Social Security Administration jusqu'à concurrence de la rémunération admissible annuelle maximale (255 000 \$ US pour 2013). La rémunération admissible comprend le salaire de base et les primes d'encouragement annuelles reçus. Les participants ne cotisent pas au régime. Des crédits d'intérêt fondés sur le rendement annuel moyen des titres du Trésor à échéances fixes de 10 ans en vigueur chaque jour ouvrable pendant la période de 12 mois se terminant le 30 septembre de l'année civile

précédente sont versés dans le compte. Les prestations payables au moment de la retraite, à l'âge normal de 65 ans ou à un autre âge, sont déterminées en fonction du solde du compte d'encaisse du participant à la date à laquelle le versement des prestations commence. Le mode normal de versement des prestations aux termes du régime consiste en une rente viagère, mais diverses autres options sont offertes, y compris le paiement d'une somme forfaitaire. Les prestations ne font l'objet d'aucune retenue ou déduction relative aux programmes américains de sécurité sociale.

Le régime d'encaisse supplémentaire américain de la Financière Manuvie est un régime à prestations définies non contributif, non agréé et non capitalisé. Les participants ont cessé de recevoir des crédits de contribution de la Société en date du 31 décembre 2007. Des intérêts continuent d'être crédités aux termes de ce régime en fonction du rendement des titres du Trésor à échéance fixe de un an en vigueur le dernier jour ouvrable de chaque mois pendant la période de 12 mois se terminant le 30 novembre de l'année civile précédente, plus 0,25 %, sous réserve d'un crédit d'intérêt minimal de 5,25 % composé semestriellement. Le mode normal de versement aux termes du régime consiste en un versement forfaitaire modifié. Les prestations sont versées sur une période de 18 mois, à compter du septième mois suivant la date à laquelle le participant a quitté la Société.

Aux termes du régime d'encaisse non agréé, tous les membres de la haute direction sont assujettis à un certain nombre de conditions postérieures à l'emploi, y compris une clause de non-sollicitation qui s'applique pendant la période de 24 mois suivant la date de cessation d'emploi ou de la retraite. De plus, les membres de la haute direction occupant un poste de vice-président principal ou d'un palier supérieur sont visés par une clause de non-concurrence, qui s'applique pendant la période de 12 mois suivant la cessation d'emploi ou la retraite dans le cas des vice-présidents principaux, pendant la période de 18 mois suivant la cessation d'emploi ou la retraite dans le cas des vice-présidents directeurs et pendant la période de 24 mois suivant la cessation d'emploi ou la retraite dans le cas des vice-présidents directeurs principaux. En cas de manquement à ces conditions postérieures à l'emploi par le membre de la haute direction, le montant intégral des prestations de retraite payables aux termes du régime d'encaisse non agréé peut être annulé.

Sommaire des régimes à cotisations définies

Canada

Les membres de la haute direction résidant au Canada embauchés après le 1^{er} janvier 1999 participent au volet à cotisations définies du régime de retraite du personnel du Canada. Ces membres de la haute direction, ainsi que ceux promus au palier de la haute direction après le 1^{er} janvier 1999, participent aussi au régime à cotisations définies supplémentaire.

Aux termes du volet à cotisations définies du régime de retraite du personnel du Canada, les participants versent 2 % de leurs gains ouvrant droit à pension au régime, tandis que la Société verse l'équivalent de 3 % de ces gains. Les participants peuvent également verser des cotisations additionnelles facultatives de 0,5 % à 5 % de leurs gains ouvrant droit à pension, auquel cas la Société verse une cotisation équivalant à 50 % de cette cotisation facultative après la première année d'emploi. Les gains ouvrant droit à pension pour les membres de la haute direction comprennent le salaire de base et la prime d'encouragement annuelle et sont assujettis à un plafond de 194 160 \$ pour 2013. Le plafond des gains ouvrant droit à pension est indexé chaque année selon l'augmentation en pourcentage du plafond des cotisations définies déductibles aux termes de la *Loi de l'impôt sur le revenu* (24 270 \$ en 2013). Le participant choisit comment les cotisations au régime seront affectées parmi une vaste gamme d'options de placement. Les contributions de la Société sont immédiatement acquises et, au moment de la retraite, le solde cumulé du compte peut être transféré dans un instrument de retraite immobilisé ou servir à souscrire une rente viagère.

Le régime à cotisations définies supplémentaire est un régime non contributif et non capitalisé qui n'est pas agréé à des fins fiscales. Ce régime procure des prestations en fonction des gains ouvrant droit à pension qui excèdent le niveau du plafond des gains ouvrant droit à pension aux termes du régime de retraite du personnel du Canada. Les gains ouvrant droit à pension comprennent le salaire de base et la prime d'encouragement annuelle, y compris le montant choisi sous la forme d'UAD. Chaque année, un crédit égal à 10 % des gains ouvrant droit à pension excédant le plafond des gains annuels est attribué par la Société et inscrit dans un compte théorique. Des revenus de placements théoriques sont portés au crédit de ce compte selon le rendement d'options de placement que le participant choisit parmi une gamme limitée. L'acquisition des crédits attribués par la Société est immédiate. À la retraite, le solde cumulé du compte théorique peut être encaissé par versements périodiques sur un certain nombre d'années ou, avec le consentement de la Société, en un seul montant forfaitaire. Avec prise d'effet le 7 mai 2012, M. Guloien a commencé à participer à ce régime de la même manière, et selon les mêmes modalités et conditions, que les autres membres de la haute direction admissibles, sauf que les crédits attribués par la Société au compte théorique de M. Guloien correspondent à 15 % des gains admissibles dépassant le plafond des gains annuels ouvrant droit à pension.

Aux termes du régime à cotisations définies supplémentaire, tous les membres de la haute direction sont assujettis à une clause de non-sollicitation qui s'applique pendant la période de 24 mois suivant la date de cessation d'emploi ou de la retraite. De plus, les membres de la haute direction engagés ou promus à un poste de vice-président principal ou d'un palier supérieur au plus tard le 1^{er} mai 2007 sont visés par une clause de non-concurrence, qui s'applique pendant la période de 12 mois suivant la cessation d'emploi ou la retraite dans le cas des vice-présidents principaux, pendant la période de 18 mois suivant la cessation d'emploi ou la retraite dans le cas des vice-présidents directeurs et pendant la période de 24 mois suivant la cessation d'emploi ou la retraite dans le cas des vice-présidents directeurs principaux et des paliers supérieurs, mais seulement à l'égard des prestations de retraite gagnées après la date d'embauche ou de promotion, selon le cas. En cas de manquement à l'une de ces conditions par le membre de la haute direction, le montant intégral des prestations de retraite payables aux termes de ce régime à cotisations définies supplémentaire et sous réserve de ces dispositions peut être annulé.

États-Unis

Le régime d'intéressement à l'investissement à l'intention des employés de John Hancock est un régime 401(k) agréé auquel la participation est facultative. Les employés peuvent choisir de cotiser une partie de leur salaire admissible jusqu'à concurrence de 50 % de leur salaire, sous réserve des limites prescrites par l'IRS. Le montant maximal du salaire annuel aux termes du régime 401(k) était de 255 000 \$ US en 2013. La Société verse des contributions correspondant aux cotisations du participant, jusqu'à concurrence de 4 % de son salaire admissible. Les contributions sont versées dans le compte du participant et placées selon les choix de placement de celui-ci. Les contributions de la Société au compte du participant sont acquises après trois années de service à la Société. Le solde du compte peut être versé au participant lorsqu'il quitte la Société ou qu'il est frappé d'une invalidité permanente.

Le régime de retraite supplémentaire de John Hancock est un régime de retraite à cotisations définies non contributif et non agréé qui est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2008 et a remplacé le régime d'encaisse supplémentaire américain de la Financière Manuvie, soit le régime non agréé antérieur. Des comptes théoriques ont été ouverts à l'égard de chaque participant; la Société porte des attributions au crédit de ces comptes correspondant à 8 % de la rémunération admissible excédant le plafond de rémunération admissible aux termes des régimes agréés (255 000 \$ US pour 2013). La rémunération admissible comprend le salaire de base et les primes d'encouragement annuelles, y compris la rémunération différée comme les primes d'encouragement annuelles choisies sous la forme d'UAD. Le rendement des placements théoriques attribués à chaque compte correspond à celui des placements choisis par chaque participant. Le mode normal de versement aux termes du régime consiste en un versement forfaitaire modifié, soit le même qu'aux termes du régime d'encaisse non agréé antérieur. Les prestations sont versées sur une période de 18 mois, à compter du septième mois suivant la date à laquelle le participant a quitté la Société.

Aux termes du régime à cotisations définies non agréé, tous les membres de la haute direction sont assujettis à un certain nombre de conditions postérieures à l'emploi, y compris une clause de non-sollicitation qui s'applique pendant la période de 24 mois suivant la date de cessation d'emploi ou de la retraite. De plus, les membres de la haute direction occupant un poste de vice-président principal ou d'un palier supérieur sont visés par une clause de non-concurrence, qui s'applique pendant la période de 12 mois suivant la cessation d'emploi ou la retraite dans le cas des vice-présidents principaux, pendant la période de 18 mois suivant la cessation d'emploi ou la retraite dans le cas des vice-présidents directeurs et pendant la période de 24 mois suivant la cessation d'emploi dans le cas des vice-présidents directeurs principaux. En cas de manquement à ces conditions postérieures à l'emploi par le membre de la haute direction, le montant intégral des prestations de retraite payables aux termes du régime d'encaisse non agréé peut être annulé.

Prestations en cas de cessation des fonctions et de changement de contrôle

Le tableau qui suit présente les montants supplémentaires qui seraient versés à chaque membre de la haute direction visé suivant l'une des circonstances entraînant la cessation d'emploi indiquées ci-dessous ou relativement à l'une de celles-ci. Le montant exact que le membre de la haute direction visé recevrait au moment de la cessation d'emploi peut être déterminé seulement à ce moment-là, puisqu'il dépendra d'un certain nombre de variables, comme l'âge et les années de service du membre de la haute direction visé et le cours de l'action ordinaire. Les renseignements ci-dessous sont calculés en date du 31 décembre 2013 pour tous les membres de la haute direction visés.

Nom	Type de paiement	Démission ¹	Cessation d'emploi pour un motif valable ²	Cessation d'emploi sans motif valable ³	Retraite (anticipée ou normale) ¹	Changement de contrôle ⁴
		(\$)	(\$)	(\$)	(\$)	(\$)
Donald Guloien	Indemnité totale	0	0	7 599 440	0	9 536 455
	UAT, UAR et options sur actions acquises supplémentaires ⁵	0	0	3 566 569	15 330 551	21 974 178
	Montant supplémentaire total	0	0	11 166 009	15 330 551	31 510 633
	Prestations de retraite supplémentaires	0	0	0	0	0
Steve Roder	Indemnité totale	0	0	2 427 941	s.o.	s.o.
	UAT, UAR et options sur actions acquises supplémentaires ⁵	0	0	0	s.o.	s.o.
	Montant supplémentaire total	0	0	2 427 941	s.o.	s.o.
	Prestations de retraite supplémentaires	0	0	0	s.o.	s.o.
Warren Thomson	Indemnité totale	0	0	-	0	s.o.
	UAT, UAR et options sur actions acquises supplémentaires ⁵	0	0	0	1 290 917	s.o.
	Montant supplémentaire total	0	0	-	1 290 917	s.o.
	Prestations de retraite supplémentaires	0	0	0	0	s.o.
Paul Rooney	Indemnité totale	0	0	3 237 255	s.o.	s.o.
	UAT, UAR et options sur actions acquises supplémentaires ⁵	0	0	0	s.o.	s.o.
	Montant supplémentaire total	0	0	3 237 255	s.o.	s.o.
	Prestations de retraite supplémentaires	0	0	0	s.o.	s.o.
Jean-Paul Bisnaire	Indemnité totale	0	0	2 409 847	s.o.	2 409 847
	UAT, UAR et options sur actions acquises supplémentaires ⁵	0	0	7 183 289	s.o.	7 183 289
	Montant supplémentaire total	0	0	9 593 136	s.o.	9 593 136
	Prestations de retraite supplémentaires ⁶	0	0	325 439	s.o.	325 439

- ¹ En cas de démission ou de retraite, aucune indemnité de départ n'est versée. Aux fins du traitement des attributions fondées sur des actions, M. Guloien est admissible à la retraite normale, M. Thomson est admissible à la retraite anticipée et MM. Roder, Rooney et Bisnaire ne sont pas admissibles à la retraite anticipée ou normale.
- ² En cas de cessation d'emploi pour un motif valable, aucune indemnité n'est versée, l'emploi prend fin immédiatement et les UAR, les UAT, les options sur actions et les prestations de retraite supplémentaires sont annulées.
- ³ Le contrat d'emploi de M. Thomson ne stipule pas l'indemnité à laquelle il a droit en cas de cessation d'emploi. Voir « Cessation d'emploi sans motif valable » ci-dessous pour connaître les indemnités auxquelles MM. Guloien, Roder, Rooney et Bisnaire ont droit en cas de cessation d'emploi. Pour tous les membres de la haute direction visés, les attributions fondées sur des actions seront traitées conformément aux modalités applicables des attributions et des régimes, à moins que le membre de la haute direction visé ne dispose d'un contrat d'emploi et qu'il n'y ait une disposition contraire dans ce contrat d'emploi. Pour de plus amples renseignements, voir « Incitatifs à moyen terme et à long terme » à la page 42.
- ⁴ Voir « Conventions en matière de changement de contrôle » ci-dessous. MM. Roder, Thomson et Rooney n'ont pas conclu de conventions en matière de changement de contrôle.
- ⁵ Des montants supplémentaires sont exigibles à l'égard des acquisitions supplémentaires aux termes des régimes. Le tableau ne tient pas compte de toute acquisition survenue dans le cours normal de l'emploi (exercée ou non). La valeur est calculée en fonction du cours de clôture de l'action ordinaire à la TSX le 31 décembre 2013, soit 20,96 \$ l'action ordinaire.
- ⁶ Le montant des prestations de retraite indiqué correspond au montant supplémentaire auquel M. Bisnaire aurait eu droit s'il avait été mis fin à son emploi pour les raisons indiquées au 31 décembre 2013. Le montant s'ajoute aux prestations de retraite auxquelles il a droit en cas de démission et est dû aux 2 années additionnelles de cotisations/crédits aux régimes de retraite de la Société en vertu des modalités de son contrat d'emploi ou de sa convention en matière de changement de contrôle, comme il est énoncé ci-dessous.

Cessation d'emploi sans motif valable

En cas de cessation d'emploi sans motif valable, le contrat d'emploi de M. Guloien lui donne droit à 2 fois son salaire annuel, sa prime d'encouragement annuelle cible et son compte de dépenses et à la continuation de sa protection aux termes du régime collectif d'assurance (à l'exclusion de l'assurance vie et de l'assurance invalidité à court terme et à long terme) pendant 2 ans. Avec prise d'effet en mars 2014, le contrat d'emploi de M. Guloien a été modifié afin de prévoir que i) en cas de cessation d'emploi pour tout autre motif qu'un motif valable, la moitié des UAR octroyées dans l'année précédant sa cessation d'emploi ou son départ à la retraite ne sera pas annulée et continuera de devenir acquise, le paiement étant fait à la date de paiement prévue, sous réserve des conditions de rendement des UAR; et que ii) pour toutes les attributions fondées sur des actions restantes, la cessation d'emploi de M. Guloien sans motif valable sera réputée être un « départ à la retraite normal » et ces attributions fondées sur des actions deviendront acquises et pourront être exercées conformément aux dispositions du régime et de la convention d'attribution pertinents. Ces montants sont conditionnels à ce que M. Guloien signe une quittance complète et définitive et reste lié par les obligations relatives aux renseignements confidentiels (durée indéterminée), à la propriété intellectuelle (durée indéterminée), à la non-sollicitation (durée de 2 ans), au non-concurrence (durée de 1 an) et au non-dénigrement (durée indéterminée) de son contrat d'emploi, et une violation de l'une ou l'autre de ces obligations donnerait le droit à Manuvie, en plus des autres droits et recours dont elle dispose en droit ou en equity, de demander une injonction au tribunal.

En cas de cessation d'emploi sans motif valable, le contrat d'emploi de M. Roder lui donne droit à un préavis de 18 mois ou à une indemnité tenant lieu de préavis, qui comprend le salaire de base au moment de la cessation d'emploi et un paiement aux termes du régime incitatif annuel calculé au prorata selon la cible. M. Roder a également droit à 18 mois de participation continue au régime d'avantages sociaux collectifs (à l'exclusion de l'assurance vie et de l'assurance invalidité à court terme et à long terme). Si M. Roder est réemployé dans un poste comparable pendant la période de cessation d'emploi, il ne sera plus admissible à participer au régime d'avantages sociaux collectifs, ses paiements d'indemnité de départ cesseront immédiatement et il aura droit à un montant forfaitaire correspondant à 50 % de ses paiements restants. Les UAT, les UAR, les UAD et/ou les options sur actions cesseront de devenir acquises (et, dans le cas des options sur actions, de pouvoir être exercées) conformément aux modalités et conditions des documents de régime et des conventions d'octroi pertinents. Ces montants possibles sont conditionnels à ce que M. Roder signe une quittance complète et définitive et reste lié par les obligations relatives aux renseignements confidentiels (durée indéterminée), à la propriété intellectuelle (durée indéterminée), à la non-sollicitation (durée de 2 ans), à la non-concurrence (durée de 2 ans) et au non-dénigrement (durée de 2 ans) de son contrat d'emploi, et une violation de l'une ou l'autre de ces obligations donnerait le droit à Manuvie, en plus des autres droits et recours dont elle dispose en droit ou en equity, de demander une injonction au tribunal.

En cas de cessation d'emploi sans motif valable, le contrat d'emploi de M. Rooney lui donne droit à 24 mois de rémunération (qui comprendra le salaire de base et le paiement cible aux termes du régime incitatif annuel seulement). Manuvie a l'entière discrétion de fournir cette rémunération sous forme de paiement forfaitaire ou d'une série de paiements échelonnés ou d'une combinaison de tels paiements. Si Manuvie décide de fournir la totalité ou une partie de la rémunération sous forme de série de paiements échelonnés et qu'au cours des 24 mois suivant la cessation d'emploi M. Rooney obtient un nouvel emploi à titre d'employé ou d'entrepreneur indépendant, les paiements cesseront et il aura le droit de recevoir un paiement forfaitaire final équivalant à 50 % des paiements restants. Les UAT, les UAR, les UAD et/ou les options sur actions cesseront de devenir acquises (et, dans le cas des options sur actions, de pouvoir être exercées) conformément aux modalités et conditions des documents de régime et des conventions d'octroi pertinents. Ces montants possibles sont conditionnels à ce que M. Rooney signe une quittance complète et définitive et reste lié par les obligations relatives aux renseignements confidentiels (durée indéterminée), à la propriété intellectuelle (durée indéterminée), à la non-sollicitation (durée de 2 ans), à la non-concurrence (durée de 2 ans) et au non-dénigrement (durée de 2 ans) de son contrat d'emploi, et une violation de l'une ou l'autre de ces obligations donnerait le droit à Manuvie, en plus des autres droits et recours dont elle dispose en droit ou en equity, de demander une injonction au tribunal.

Le contrat d'emploi de M. Bisnaire indique qu'en cas de cessation d'emploi sans motif valable, les montants auxquels il a droit sont déterminés conformément aux dispositions en matière d'indemnité de cessation d'emploi de sa convention en matière de changement de contrôle (comme il est énoncé ci-dessous sous la rubrique « Changement de contrôle »).

Changement de contrôle

M. Guloien et M. Bisnaire disposent de conventions en matière de changement de contrôle. Ces conventions protègent les membres de la haute direction contre la perte des avantages d'emploi liée à un changement de contrôle de la Société, permettant ainsi aux membres de la haute direction de se concentrer sur l'entreprise à ce moment.

Aux termes des conventions, un « changement de contrôle » désigne de manière générale l'un des événements suivants :

- Les administrateurs en fonction cessent de constituer au moins la majorité du conseil pour quelque motif que ce soit.
- Une partie devient le propriétaire véritable, directement ou indirectement, de 20 % des actions comportant droit de vote de la Société (pour M. Guloien, le taux est de 35 %).
- Les actionnaires de la Société approuvent une fusion, un regroupement, un échange d'actions prévu par la loi ou une opération similaire exigeant l'approbation des actionnaires de la Société, sauf si, immédiatement après l'opération, les actionnaires de la Société conservent la majorité des droits de vote, aucune personne ne serait le propriétaire véritable de 20 % des actions comportant droit de vote de la Société ou plus (pour M. Guloien, le taux pertinent est de 35 %) et les administrateurs en fonction constituent la majorité du conseil d'administration.
- Les actionnaires de la Société approuvent la liquidation ou la dissolution intégrale de la Société ou la vente de son actif, sauf si, immédiatement après l'opération, les propriétaires véritables préexistants conservent la majorité des droits de vote, aucune personne ne serait le propriétaire véritable de 20 % des actions comportant droit de vote de la Société ou plus (pour M. Guloien, le taux pertinent est de 35 %) et les administrateurs en fonction constituent la majorité du conseil d'administration.
- La direction de la Société est transférée à une partie non affiliée.

Aux termes des conventions, un « motif valable » désigne de manière générale l'un des événements suivants pendant la période de protection stipulée dans les conventions :

- La Société diminue le poste, le pouvoir ou la portée ou l'envergure des responsabilités du membre de la haute direction.
- La Société exige que le membre de la haute direction soit établi à un emplacement à plus de 40 km de son lieu de travail actuel ou se déplace dans une mesure considérablement plus grande.
- La Société réduit le salaire de base annuel du membre de la haute direction ou omet de fournir des ajustements du salaire comparables aux ajustements offerts aux autres membres de la haute direction de la Société.
- La Société réduit la possibilité de rémunération incitative annuelle du membre de la haute direction.
- La Société omet de poursuivre ou de fournir une solution de rechange aux régimes ou programmes d'avantages de la Société à l'égard des avantages sociaux, des avantages accessoires et des remboursements des débours.
- Toute omission de maintenir une indemnisation raisonnable et adéquate à l'égard des services du membre de la haute direction en tant que représentant.

M. Guloien a conclu une convention en matière de changement de contrôle lorsqu'il a été nommé président et chef de la direction en mai 2009. Aux termes de la convention de M. Guloien, en cas de changement de contrôle et de cessation d'emploi involontaire sans motif valable ou de congédiement déguisé à l'intérieur d'une période de protection stipulée commençant 90 jours avant et prenant fin 24 mois après un changement de contrôle, il a droit aux éléments suivants : un montant correspondant à 3 fois son salaire annuel, un montant correspondant à trois fois la moyenne de sa prime d'encouragement annuelle gagnée au cours des 3 exercices précédents, l'acquisition et le paiement de la totalité des attributions en cours, y compris celles qui ont été effectuées au cours du dernier exercice, la continuation de sa protection aux termes du régime collectif d'assurance (à l'exclusion de l'assurance vie et de l'assurance invalidité) jusqu'à concurrence de 3 ans, l'admissibilité aux indemnités de déménagement aux termes de la politique en matière de déménagement de la Société pendant 2 ans, la prolongation de la période d'exercice des options sur actions jusqu'à 1 an après la date de la cessation d'emploi ou à la date prévue aux termes de l'attribution pertinente, selon la plus éloignée de ces dates (mais au plus tard à la date d'expiration de l'option). La convention en matière de changement de contrôle de M. Guloien prévoit également que, si à la suite d'un changement de contrôle, l'employeur remplaçant n'assume pas ou n'honore pas les régimes incitatifs à moyen et à long terme et/ou n'offre pas de régimes de remplacement équivalents, il a droit à l'accélération et à l'acquisition des droits de toutes les attributions existantes. En mars 2014, M. Guloien a convenu de modifier sa convention en matière de changement de contrôle pour porter les éléments auxquels il a droit de 3 à 2 fois son salaire annuel et la moyenne de sa prime d'encouragement annuelle gagnée au cours des 3 exercices précédents, les autres dispositions demeurant inchangées.

M. Bisnaire a conclu une convention en matière de changement de contrôle lorsqu'il a été embauché en mai 2004. Aux termes de sa convention, en cas de changement de contrôle et de cessation d'emploi involontaire sans motif valable ou de congédiement déguisé à l'intérieur d'une période de protection stipulée commençant 90 jours avant et prenant fin 24 mois après un changement de contrôle, M. Bisnaire a droit aux éléments suivants : un montant correspondant à 2 fois son salaire annuel, un montant correspondant à deux fois la moyenne de sa prime d'encouragement annuelle gagnée au cours des 3 exercices précédents, l'acquisition et le paiement de la totalité des attributions en cours (sauf que M. Bisnaire peut seulement exercer des options sur actions pendant 1 an après la date du changement de contrôle), les cotisations/crédits aux régimes de retraite de la Société jusqu'à concurrence de 2 années additionnelles, les assurances collectives continues jusqu'à concurrence de 2 ans (à l'exclusion de l'assurance vie et de l'assurance invalidité), l'admissibilité aux indemnités de déménagement aux termes de la politique en matière de déménagement de la Société pendant deux ans, la renonciation aux dispositions en matière de non-concurrence aux termes de toute convention entre M. Bisnaire et la Société et des services de

placement et un bureau de location éloigné des locaux de la Société, y compris une allocation pour le soutien du secrétariat et les frais téléphoniques et de photocopie, jusqu'à la date la plus rapprochée entre la fin de la période de protection et la date à laquelle M. Bisnaire obtient un emploi.

UAT, UAR, options sur actions et UAD au moment d'un changement du statut de l'employé

Le tableau ci-dessous résume le traitement des UAT, des UAR, des options sur actions et des UAD en cas de retraite, de décès, de démission ou de cessation d'emploi sans motif valable.

Attribution	Retraite normale ¹	Retraite anticipée ²	Décès	Démission ou cessation d'emploi volontaire ³
UAT/UAR	Les UAT/UAR sont acquises et le paiement intégral est effectué à la date de paiement prévue, sous réserve de tout critère de rendement.	Le nombre d'UAT/UAR est établi proportionnellement au paiement approuvé à la date prévue à cet égard, sous réserve de tout critère de rendement.	Les UAT/UAR sont entièrement acquises et payables à la date du décès. Les critères de rendement ne sont pas appliqués.	Les UAT/UAR sont annulées.
Options sur actions	Les options non acquises continuent d'être acquises jusqu'au troisième anniversaire de la retraite normale. Les options acquises peuvent généralement être exercées jusqu'au troisième anniversaire de la retraite normale.	Les options non acquises prennent fin. Les options acquises peuvent être exercées jusqu'au troisième anniversaire de la retraite anticipée.	Les options non acquises sont entièrement acquises et les options acquises peuvent être exercées dans un délai de un an suivant la date du décès.	Les options non acquises sont annulées au moment de la démission et continuent d'être acquises pendant 90 jours après la date de la démission ou de la cessation d'emploi sans motif valable ⁴ .
UAD	Les UAD peuvent être rachetées au plus tard le 15 décembre de l'année suivante dans le cas des membres de la haute direction canadiens, ou à la date désignée sur le formulaire de report dans le cas des membres de la haute direction aux États-Unis.			

¹ Le critère de retraite normale est respecté pour les attributions octroyées en 2008 et dans les années suivantes à l'âge de 65 ans, à l'âge de 60 ans avec 10 années de service continu, ou à un total de 75 pour l'âge et les années de service continu, selon un âge minimal de 55 ans.

² Le critère de retraite anticipée est respecté pour les attributions octroyées en 2008 et dans les années suivantes à l'âge de 55 ans avec 10 années de service continu.

³ Le traitement décrit dans cette colonne peut être assujéti aux modalités du contrat d'emploi du membre de la haute direction visé, comme il est indiqué sous la rubrique « Prestations en cas de cessation des fonctions et de changement de contrôle » à la page 74.

⁴ Si, au cours de la période de cessation d'emploi suivant une cessation d'emploi sans motif valable, un membre de la direction atteint l'âge de la retraite normale ou anticipée, les options acquises peuvent être exercées jusqu'à la fin de la période de cessation d'emploi.

Notes :

- Les options sur actions, les UAR et les UAT sont annulées s'il est mis fin à l'emploi du membre de la haute direction dans l'année suivant la date d'attribution.
- Les conventions d'attribution des options sur actions, des UAR et des UAT comportent des conditions postérieures à l'emploi qui, en cas de manquement, peuvent entraîner l'annulation des attributions non acquises. Pour les membres de la haute direction visés, des conditions de non-concurrence d'une durée de deux ans et de non-sollicitation d'une durée de deux ans s'appliquent.
- À compter de 2012, les conventions d'attribution des options sur actions, des UAR et des UAT comportent une disposition de récupération permettant à la Société de récupérer ou d'annuler la rémunération incitative en cas de fraude ou d'inconduite grave de la part d'un membre de la haute direction.
- Les options sur actions, les UAR et les UAT sont annulées au moment d'une cessation d'emploi pour un motif valable.
- En cas de décès, les options sur actions, les UAR, les UAT et les UAD sont transférables à un bénéficiaire ou à la succession.
- En aucun cas les options sur actions ne peuvent être acquises ou exercées après l'expiration de la durée de dix ans de l'option.
- En 2012, une politique temporaire a été mise en œuvre pour les cessations d'emploi sans motif valable dans le cadre du projet de refonte organisationnelle, comme suit :
 - si un membre de la direction atteint l'âge de la retraite normale ou anticipée au cours de la période couverte par l'indemnité de départ, les UAT et les UAR de 2011 et de 2012 sont payées en entier à la date de paiement prévue, sous réserve de conditions liées au rendement; les options continuent de devenir acquises au cours de la période couverte par l'indemnité de départ et les options acquises peuvent être exercées dans un délai de trois ans à compter de la date de cessation d'emploi; et
 - si un membre de la direction n'atteint pas l'âge de la retraite normale ou anticipée au cours de la période couverte par l'indemnité de départ, les UAT et les UAR de 2011 et de 2012 sont calculées au prorata à la date de cessation d'emploi et le paiement calculé au prorata est versé à la date de paiement prévue, sous réserve de conditions liées au rendement; les options continuent de devenir acquises au cours de la période couverte par l'indemnité de départ et les options acquises peuvent être exercées dans un délai de 90 jours à compter de la fin de la période couverte par l'indemnité de départ.

Titres pouvant être émis dans le cadre de régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres

Les actionnaires de la Société ont approuvé tous les régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres établis par la Société aux termes desquels des actions ordinaires de la Société peuvent être émises (les « régimes fondés sur des titres de capitaux propres »). Une description des principales caractéristiques de chaque régime de rémunération fondé sur des titres de capitaux propres est présentée sous les rubriques « Rémunération des membres de la haute direction » et « Rémunération des administrateurs ». Le tableau suivant fournit des renseignements sur les régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres de la Société au 31 décembre 2013.

	Titres devant être émis à l'exercice des options en cours et à l'exercice des bons de souscription et droits en circulation	Moyenne pondérée du prix d'exercice des options en cours et d'exercice des bons de souscription et droits en circulation	Nombre de titres pouvant être émis dans l'avenir au titre des régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres
	(nbre)	(\$)	(nbre)
Régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres approuvés par les porteurs de titres	34 613 791	21,05 \$	20 268 769 ¹

¹ Inclut 418 000 actions ordinaires réservées à des fins d'émission aux termes du régime incitatif fondé sur des capitaux propres des administrateurs au 31 décembre 2013. Ce régime a été résilié avec prise d'effet le 13 février 2014 et, à la date de la présente circulaire de sollicitation de procurations, aucun titre n'est réservé à des fins d'émission aux termes de ce régime. Voir « Rémunération des administrateurs » pour de plus amples renseignements.

Prêts consentis aux administrateurs et aux membres de la haute direction

Au 28 février 2014, les prêts consentis par la Société et ses filiales à l'ensemble des membres de la direction, administrateurs, employés et anciens membres de la direction, administrateurs et employés de la Société ou de ses filiales, à l'exclusion des prêts courants, au sens de la législation canadienne en valeurs mobilières, totalisaient 922 173 \$. Au 28 février 2014, aucun administrateur n'avait de dette envers la Société et ses filiales. En outre, au 28 février 2014, aucun membre du comité de direction n'avait de dette envers la Société ou l'une de ses filiales, à l'exclusion des prêts courants.

La Société a adopté des procédures relatives aux opérations entre apparentés visant à assurer que tout prêt consenti à un administrateur ou à un cadre dirigeant, au sens de la Loi, soit conforme aux dispositions de la loi américaine intitulée Sarbanes-Oxley Act et de la Loi. Conformément à ces procédures, la Société et ses filiales (à l'exception de la Banque Manuvie) ne consentent aucun prêt aux administrateurs ou aux cadres dirigeants. La Banque Manuvie peut consentir un prêt à un administrateur ou à un cadre dirigeant uniquement si le prêt est consenti selon les modalités du marché ou d'un programme d'avantages sociaux ou de rémunération offert à l'ensemble des employés et que le prêt n'offre aucun avantage préférentiel aux administrateurs et aux cadres dirigeants.

Renseignements supplémentaires

Assurance des administrateurs et des membres de la direction

La Société souscrit une assurance responsabilité à l'avantage des administrateurs et des membres de la haute direction dont la garantie s'établit à 300 millions de dollars américains. Le contrat actuel expire le 31 mars 2014. Le contrat est renouvelé chaque année.

Le contrat protège les administrateurs et les membres de la haute direction de la Société et de ses filiales à l'égard de la responsabilité qu'ils engagent dans le cadre de l'exercice de leurs fonctions. Il protège également la Société contre les demandes de règlement présentées à l'encontre des administrateurs et des membres de la haute direction, pour lesquelles la Société leur a accordé une garantie contractuelle comme l'exigent ou le permettent les dispositions applicables de la loi ou des règlements administratifs de la Société.

Information supplémentaire

Des données financières relatives à la Société figurent dans les états financiers annuels consolidés de la Société pour l'exercice clos le 31 décembre 2013 ainsi que dans le rapport de gestion de la Société pour 2013.

La notice annuelle de la Société contient des renseignements supplémentaires concernant le comité d'audit, sous la rubrique « Comité d'audit », dont sa charte et sa composition, de même que la formation et l'expérience de ses membres. Pour obtenir un exemplaire de la dernière notice annuelle de la Société, des états financiers annuels audités, du rapport de gestion de la Société pour 2013, des rapports financiers intermédiaires déposés après le dépôt des plus récents états financiers annuels, de la présente circulaire de sollicitation de procurations ou tout autre renseignement au sujet de la Société, veuillez consulter le profil de la Société sur le site www.sedar.com ou notre site Web à l'adresse www.manuvie.com, ou encore nous envoyer votre demande d'un exemplaire gratuit de l'un de ces documents à l'adresse suivante :

Services aux actionnaires
Société Financière Manuvie
200 Bloor Street East
Toronto (Ontario) M4W 1E5
Téléphone : 1-800-795-9767
Télécopieur : 416-926-3503
Courriel : shareholder_services@manuvie.com

Rapport annuel 2013

Le rapport annuel 2013 de la Société se trouve sur notre site Web à l'adresse www.manuvie.com. Vous pouvez également demander qu'une version imprimée du rapport annuel 2013 vous soit envoyée sans frais. N'oubliez pas d'indiquer votre nom et votre adresse postale complète (y compris le pays et le code postal) ainsi que le code correspondant à la version désirée (IR3925F pour la version française ou IR3925E pour la version anglaise). Utilisez les coordonnées ci-dessous pour envoyer votre demande :

Courriel : Manulife@datagroup.ca
Télécopieur : numéro sans frais en Amérique du Nord :
1-877-886-8854
Téléphone : 905-494-4114
ou numéro sans frais en Amérique du Nord :
1-855-219-4029
Adresse : DATA Group of Companies
Attn: Manulife CSRs
9195 Torbram Road
Brampton (Ontario)
L6S 6H2 Canada

Rendement et mesures non conformes aux PCGR

Nous utilisons diverses mesures financières non conformes aux PCGR pour évaluer le rendement de la Société dans son ensemble et pour évaluer chacune de ses exploitations. Une mesure financière est considérée comme une mesure non conforme aux PCGR pour les besoins des lois canadiennes sur les valeurs mobilières si elle est présentée autrement qu'en conformité avec les principes comptables généralement reconnus utilisés pour les états financiers antérieurs audités de la Société.

Ces mesures non conformes aux PCGR mentionnées dans la présente circulaire de sollicitation de procurations incluent le résultat tiré des activités de base, le bénéfice net à l'exclusion de l'incidence directe des marchés boursiers et des taux d'intérêt, les souscriptions, la valeur intrinsèque des nouvelles affaires et les fonds gérés. Les mesures financières non conformes aux PCGR ne sont pas définies dans les PCGR, de sorte qu'elles ne peuvent être comparées aux mesures semblables utilisées par d'autres émetteurs. Par conséquent, elles ne devraient pas être prises en considération isolément ou considérées comme de l'information remplaçant d'autres renseignements financiers préparés en conformité avec les PCGR.

Pour de plus amples renseignements sur les mesures non conformes aux PCGR mentionnées ci-dessus, voir « Rendement et mesures non conformes aux PCGR » dans le plus récent rapport de gestion, qui peut être consulté sur le site Web de la Société, à l'adresse www.manuvie.com.

Approbation des administrateurs

La présente circulaire de sollicitation de procurations est datée du 11 mars 2014 et, sauf indication contraire, toute l'information qui y est contenue est à jour à cette date. Le conseil a approuvé le contenu ainsi que l'envoi de la présente circulaire de sollicitation de procurations aux actionnaires.

Stephen P. Sigurdson
Secrétaire général
Le 11 mars 2014

Énoncé des pratiques de gouvernance de la Société

Table des matières :

• Conformité à la réglementation	Page 80
• Mandat du conseil d'administration :	Page 80
> Planification stratégique	Page 81
> Supervision de la gestion des risques	Page 81
> Planification de la relève	Page 81
• Mandats de président du conseil, de président de comité, de chef de la direction et d'administrateur	Page 81
• Indépendance du conseil	Page 81
• Indépendance du président du conseil	Page 82
• Mise en candidature des administrateurs	Page 82
• Taille du conseil et quorum	Page 82
• Mises en candidature soumises par les actionnaires	Page 83
• Limitation des mandats d'administrateur	Page 83
• Démissions des administrateurs	Page 83
• Politique relative à l'élection des administrateurs à la majorité des voix	Page 83
• Comités du conseil	Page 83
• Appartenance aux comités du conseil	Page 83
• Responsabilités des comités du conseil	Page 84
• Évaluation du conseil, des comités, des administrateurs et du président du conseil	Page 84
• Évaluation du chef de la direction	Page 84
• Rémunération et participation des administrateurs	Page 84
• Orientation des nouveaux administrateurs et formation permanente des administrateurs	Page 84
• Réunions d'administrateurs indépendants	Page 86
• Appartenance commune à des conseils d'administration	Page 86
• Accès des administrateurs à la direction	Page 86
• Services de conseillers externes retenus par les administrateurs	Page 87
• Comportement éthique	Page 87
• Conflits d'intérêts	Page 87
• Attestation des états financiers par le chef de la direction et le chef des finances	Page 87
• Politiques et procédures en matière d'information et de communication	Page 87
• Programme d'interaction avec les actionnaires	Page 88
• Propositions des actionnaires	Page 88
• Appendice 1 - Mandat du conseil d'administration	Page 88

Le texte qui suit souligne divers éléments du programme de gouvernance d'entreprise de la Société.

Manuvie croit que son succès à long terme et la protection des intérêts de ses nombreux partenaires sont tributaires de ses bonnes pratiques de gouvernance. Les politiques et les pratiques en matière de gouvernance de Manuvie sont fonction de sa vision qui est d'être la société d'assurance vie la plus professionnelle du monde en offrant des solutions solides, fiables, sûres et avant-gardistes qui aideront ses clients à prendre leurs décisions financières les plus importantes.

Conformité à la réglementation

Les pratiques en matière de gouvernance de la Société sont conformes ou supérieures aux exigences de la réglementation suivante :

- la *Loi sur les sociétés d'assurances du Canada* (la « Loi »);
- les lignes directrices sur la gouvernance d'entreprise établies par le Bureau du surintendant des institutions financières;
- le *Règlement 52-109 sur l'attestation de l'information présentée dans les documents annuels et intermédiaires des émetteurs* (le « règlement sur l'attestation de l'information ») et le *Règlement 52-110 sur le comité d'audit* (le « règlement sur le comité d'audit ») des Autorités canadiennes en valeurs mobilières (les « ACVM »);
- l'*Instruction générale 58-201 relative à la gouvernance* et le *Règlement 58-101 sur l'information concernant les pratiques en matière de gouvernance* (le « règlement sur la gouvernance ») des ACVM;
- les exigences pertinentes de la loi des États-Unis intitulée *Sarbanes-Oxley Act of 2002* (la « loi Sarbanes-Oxley ») et des règles de la Securities and Exchange Commission (la « SEC ») des États-Unis en vertu de la loi Sarbanes-Oxley; et
- les normes visant les émetteurs américains prévues dans le guide à l'intention des sociétés inscrites de la Bourse de New York (les « règles de la Bourse de New York »), à tous les égards importants.

Mandat du conseil d'administration

Le conseil est chargé de la gérance de la Société et de la supervision de la gestion des activités commerciales et des affaires internes de celle-ci. Les responsabilités générales du conseil sont décrites dans son mandat et ses politiques. Le mandat du conseil est joint aux présentes à titre

d'appendice 1 et peut également être consulté à la section Gouvernance du site Web de la Société à l'adresse www.manuvie.com.

Le conseil exerce les fonctions principales de planification stratégique, de surveillance de la gestion des risques et de planification de la relève décrites dans son mandat de la manière suivante :

Planification stratégique

- Le conseil travaille avec la direction dans le cadre de l'élaboration de la stratégie de la Société; approuve annuellement le plan stratégique, en tenant compte des possibilités et des risques de l'entreprise; et supervise sa mise en œuvre.
- Chaque année, le conseil tient une séance de planification stratégique annuelle de deux jours, dans le cadre de laquelle le conseil analyse les recommandations de la direction relatives à la stratégie globale de la Société, en tenant compte de l'orientation antérieure donnée par le conseil et de la tolérance au risque approuvée par le conseil. À la suite de cette séance interactive, la direction tient compte de l'orientation du conseil pour raffiner le plan, qui est ensuite présenté au conseil aux fins d'approbation définitive en décembre.
- Le conseil examine et approuve annuellement le plan d'affaires, qui comprend les plans financier et d'exploitation, le plan en matière de capitaux et la tolérance au risque de la Société.
- Le conseil analyse les mises à jour et les progrès de la mise en œuvre de la stratégie de la Société à chaque réunion du conseil. Ces mises à jour fournissent au conseil la possibilité de contester les hypothèses de la direction, d'évaluer le progrès et de fournir une orientation sur l'élaboration d'autres plans stratégiques.

Supervision de la gestion des risques

- Exerce une supervision de la gestion des risques directement et par l'entremise du comité de gestion des risques, du comité d'audit et du comité de rémunération et de dotation en personnel cadre.
- Par l'entremise du comité de gestion des risques, examine les principaux risques et évalue la question de savoir si les risques clés de la Société ont été repérés.
- Le comité de gestion des risques approuve et évalue les politiques, les procédures et les contrôles visant à repérer, évaluer et gérer les principaux risques de la Société.
- Le comité de gestion des risques examine la conformité de la Société avec ses exigences en matière de gestion des risques ainsi qu'avec ses exigences légales et réglementaires.
- Le comité de gestion des risques reçoit des rapports réguliers de la part de la direction sur les risques principaux de la Société, examine le profil de risque relativement à la tolérance au risque et étudie l'équilibre approprié entre le risque et le rendement.
- Le comité d'audit examine les lignes directrices et les politiques régissant le processus d'évaluation et de gestion des risques. Le chef de la gestion des risques fait rapport au comité d'audit sur le processus de

gestion des risques. Le comité d'audit reçoit également des rapports sur les principaux risques présentés au comité de gestion des risques.

- Le comité de rémunération et de dotation en personnel cadre et le comité d'audit examinent l'alignement du programme de rémunération sur les principes de gestion des risques sûrs et sur les objectifs de gestion des risques de la Société.

Une description détaillée des responsabilités du comité de gestion des risques et du comité de rémunération et de dotation en personnel cadre est présentée dans les rapports de comité respectifs aux pages 30 et 32, respectivement, ainsi que dans l'analyse de la rémunération sous la rubrique « Gestion des risques associés à la rémunération » à la page 60.

Planification de la relève

- Le comité de rémunération et de dotation en personnel cadre, conjointement avec le conseil, est responsable du processus de relève au poste de chef de la direction et de la supervision du processus de relève aux postes de membres du comité de direction et de chefs des fonctions de supervision. Cela comprend un examen annuel du bassin de talents et des lacunes dans l'état de préparation et des plans de perfectionnement.
- Le comité de rémunération et de dotation en personnel cadre fait annuellement des rapports au conseil sur la planification de la relève.
- Le comité de rémunération et de dotation en personnel cadre, conjointement avec le conseil, examine et évalue chaque année les plans de relève éventuelle au poste de chef de la direction.

Mandats de président du conseil, de président de comité, de chef de la direction et d'administrateur

Le conseil a établi des mandats énonçant les responsabilités incombant au président du conseil, au président de chaque comité du conseil, au chef de la direction et à chacun des administrateurs, qui sont examinés et mis à jour chaque année. Ces mandats sont disponibles dans la section Gouvernance du site Web de la Société à l'adresse www.manuvie.com ou peuvent être obtenus en s'adressant au secrétaire général de la Société.

Indépendance du conseil

L'indépendance du conseil d'administration est fondamentale pour son rôle de gérance et son efficacité. Les politiques du conseil exigent que la majorité des administrateurs soient indépendants et le conseil a adopté une politique en matière d'indépendance. Les administrateurs doivent remplir les exigences de la politique en matière d'indépendance, qui comprennent les exigences d'indépendance applicables des lois régissant la Société, des bourses à la cote desquelles les titres de la Société sont inscrits et des autorités de réglementation en valeurs mobilières compétentes.

Le conseil vérifie et détermine annuellement si chaque administrateur est indépendant. Il examine la situation professionnelle des administrateurs (et celle de leur conjoint et de leurs enfants, s'il y a lieu), les autres conseils d'administration auxquels ils siègent, leur participation en actions de la Société et leurs relations d'affaires et, pour

les membres i) du comité d'audit, les honoraires de consultation, de conseils ou autres reçus de la part de la Société et des membres du même groupe qu'elle; et ii) du comité de rémunération et de dotation en personnel cadre, les sources de rémunération de l'administrateur, pour déterminer si certaines circonstances pourraient l'empêcher d'exercer un jugement indépendant.

Selon un examen des définitions applicables d'« indépendance » des règles de la Bourse de New York, du règlement sur la gouvernance et du règlement sur le comité d'audit, une analyse des relations entre chaque administrateur et la Société et les conseils du comité de gouvernance et des candidatures, le conseil a déterminé que seul un des administrateurs a une relation importante directe ou indirecte avec la Société dont le conseil pourrait raisonnablement s'attendre à ce qu'elle nuise à l'indépendance de son jugement. À titre de membre de la haute direction de la Société, M. Guloien est réputé entretenir une relation importante avec la Société et, par conséquent, ne respecte pas les normes d'indépendance.

Indépendance du président du conseil

Le conseil s'engage à avoir un président du conseil et un chef de la direction distincts, mesure mise en œuvre par le conseil pour la première fois en août 1993. Cette structure assure une direction indépendante du conseil et la supervision de la direction de la Société au profit à long terme des parties intéressées.

- Le président du conseil est un administrateur indépendant et est élu chaque année par les administrateurs indépendants à la suite de l'élection des administrateurs à l'assemblée annuelle.
- Le mandat du président du conseil (disponible à l'adresse www.manuvie.com) prévoit que celui-ci a la responsabilité de s'assurer que le conseil s'acquitte de ses responsabilités efficacement et séparément de la direction de la Société.
- Les principales responsabilités du président du conseil consistent à gérer les affaires du conseil, à définir sa composition, sa structure et son plan de renouvellement, à diriger les délibérations du conseil touchant des questions stratégiques et de politique et à veiller à ce que le conseil s'acquitte correctement de sa responsabilité de surveillance.

Mise en candidature des administrateurs

Le comité de gouvernance et des candidatures est chargé d'identifier des candidats qualifiés à des fins de nomination à titre d'administrateur.

Le conseil reconnaît qu'un conseil efficace exige que les administrateurs aient l'intégrité, les compétences et les capacités nécessaires pour s'acquitter de leurs obligations fiduciaires au mieux des intérêts de la Société et de ses actionnaires. Pour exécuter efficacement leurs obligations, les administrateurs doivent avoir l'expérience, l'aptitude, le temps et le dévouement requis. Le conseil a identifié les caractéristiques suivantes qui sont nécessaires pour tous les candidats aux postes d'administrateur :

- une réputation d'intégrité et de comportement éthique;

- une capacité éprouvée à exercer son jugement et à communiquer efficacement;
- avoir des connaissances financières;
- être éminent dans son domaine d'expertise;
- avoir une expérience antérieure pertinente pour les activités de la Société; et
- disposer de suffisamment de temps à consacrer aux travaux du conseil et des comités.

Le comité de gouvernance et des candidatures s'acquitte des responsabilités suivantes en vue d'assurer l'efficacité du processus de sélection des candidats à cet égard, notamment :

- Élaborer des critères de sélection des nouveaux administrateurs.
- Identifier les compétences, l'expertise, les aptitudes, les antécédents et les qualités personnelles recherchés chez les candidats éventuels, en tenant compte des défis de la Société en matière de stratégie et d'affaires.
- Maintenir les compétences désirées dans une grille de compétences des administrateurs.
- Évaluer, au moins une fois l'an, ces critères pour déterminer s'il convient d'apporter des modifications ou s'il existe des lacunes quant aux compétences des administrateurs existants.
- Tenir compte du genre, de l'origine ethnique, de la représentation géographique et d'autres caractéristiques personnelles qui contribuent à la diversité au sein du conseil en reconnaissant que ce sont les compétences, l'expérience et l'intégrité qui priment dans l'évaluation des candidats et de leur apport potentiel.
- Identifier, au moins une fois l'an, des personnes possédant de l'expertise dans les domaines ciblés, et dont les compétences et caractéristiques complètent le conseil actuel et qui sont qualifiées et susceptibles de devenir membres du conseil, compte tenu des lacunes observées dans la grille d'expérience (voir la page 10).
- Le comité a retenu les services d'une société de recherche de cadres spécialisée en recherches sur les administrateurs.
- Une fois que le comité a identifié des candidats potentiels, ils sont interrogés par le président du conseil, les présidents d'un ou de plusieurs comités, et particulièrement les présidents des comités auxquels le candidat potentiel serait nommé, ainsi que le chef de la direction. Le président du conseil discute des besoins en matière de temps et des attentes en matière de rendement avec les candidats potentiels.
- À la fin de ce processus, le comité recommande au conseil d'approuver la nomination du candidat potentiel.

Taille du conseil et quorum

Le conseil, secondé par le comité de gouvernance et des candidatures, examine régulièrement la taille du conseil, tenant compte de divers facteurs, dont le besoin de représentation des compétences, de l'expertise, des aptitudes, des antécédents et des qualités personnelles désirés identifiés par le comité de gouvernance et des

candidatures. Cette année, 14 candidats ont été nommés aux fins de leur élection à l'assemblée. Le conseil peut nommer des administrateurs additionnels entre les assemblées annuelles.

Le quorum des réunions du conseil correspond à la majorité de ses membres.

Mises en candidature soumises par les actionnaires

Le conseil étudie les candidatures en vue de l'élection des administrateurs au conseil de la Société qui sont soumises par un actionnaire conformément à la Loi. Dans un tel cas, la candidature doit faire l'objet d'une proposition d'actionnaire signée par un ou plusieurs porteurs inscrits ou véritables détenant ensemble au moins 5 % des actions de la Société donnant droit de vote à l'assemblée à laquelle la proposition est présentée.

Limitation des mandats d'administrateur

Pour équilibrer les avantages de l'expérience et la nécessité de renouveau et de nouvelles perspectives, le conseil a établi des limites pour les mandats des administrateurs indépendants. Les administrateurs indépendants ne seront pas candidats à la réélection à une assemblée annuelle après avoir atteint 12 années de service au conseil. Dans des circonstances exceptionnelles, selon l'expertise particulière de l'administrateur et les besoins du conseil à ce moment, le conseil a la discrétion de recommander en vue de sa réélection un administrateur indépendant ayant atteint 12 années de service pour des mandats additionnels de un an jusqu'à concurrence de trois ans.

Pour permettre une transition de l'âge de la retraite obligatoire à la limitation des mandats, les administrateurs indépendants qui, à la date de l'assemblée, ont atteint au moins 12 années de service mais n'ont pas atteint l'âge de la retraite obligatoire en vigueur avant le 5 décembre 2013 peuvent être recommandés en vue de leur réélection pour des mandats additionnels de un an jusqu'à concurrence de cinq ans.

Le président du conseil peut agir pendant un mandat complet de cinq ans sans égard au nombre d'années de service au conseil.

Démissions des administrateurs

Un administrateur doit soumettre sa démission au président du conseil aux fins d'examen par le conseil à la recommandation du comité de gouvernance et des candidatures dans certaines circonstances, notamment :

- lorsque l'administrateur n'est plus admissible en vertu de la Loi ou d'autres lois applicables pour agir à titre d'administrateur;
- lorsque le statut de l'administrateur change sur le plan des conflits ou des titres de compétences; ou
- lorsque l'administrateur ne reçoit pas les votes requis en vertu de la politique relative à l'élection des administrateurs à la majorité des voix.

Politique relative à l'élection des administrateurs à la majorité des voix

Conformément à la politique relative à l'élection des administrateurs adoptée à la majorité des voix par le

conseil, le candidat à un poste d'administrateur qui n'est pas élu avec un plus grand nombre de voix « en faveur » que d'abstentions dans le cadre d'une élection non contestée doit immédiatement remettre sa démission au comité de gouvernance et des candidatures. En l'absence de circonstances atténuantes, le comité de gouvernance et des candidatures recommande au conseil d'accepter cette démission. Le conseil examine l'offre de démission et prend sa décision dès que possible, mais dans tous les cas au plus tard 90 jours suivant l'assemblée annuelle, et émet un communiqué confirmant la démission de l'administrateur ou justifiant le refus de la démission. Si la démission de l'administrateur est acceptée par le conseil, les administrateurs peuvent combler la vacance en nommant un nouvel administrateur qui, selon le conseil, obtiendra la confiance des actionnaires ou convoquer une assemblée extraordinaire des actionnaires en vue d'élire un administrateur ou attendre jusqu'à la prochaine assemblée annuelle.

Comités du conseil

Le conseil compte sur ses comités pour l'aider à remplir son mandat et à s'acquitter de ses responsabilités. Les comités du conseil permettent aux administrateurs de se partager les responsabilités et de consacrer les ressources nécessaires à un secteur ou à une question en particulier. En 2013, le conseil comptait quatre comités permanents, soit le comité d'audit, le comité de gouvernance et des candidatures, le comité de rémunération et de dotation en personnel cadre et le comité de gestion des risques.

Tous ces comités ont en commun les caractéristiques suivantes :

- Les comités sont composés uniquement d'administrateurs indépendants.
- Chacun des comités a une charte écrite définissant ses responsabilités et vérifie sa conformité à celle-ci à chacune de ses réunions pendant l'année. La charte de chaque comité peut être consultée sur le site Web de la Société, à l'adresse www.manuvie.com.
- Après chaque réunion, les comités présentent un rapport sur leurs travaux au conseil.
- Les comités se réunissent à huis clos sans la présence des membres de la direction à la fin de chaque réunion, sauf dans les rares cas où le comité convient que ce n'est pas nécessaire.
- Chacun des comités examine annuellement son rendement et sa charte.

Appartenance aux comités du conseil

Le comité de gouvernance et des candidatures, dont les membres sont uniquement des membres indépendants, recommande l'appartenance aux comités aux fins d'approbation du conseil annuellement, en tenant compte de l'expertise des administrateurs, des exigences des comités et des administrateurs, de la distribution de l'appartenance aux comités et des départs à la retraite des administrateurs. Les membres alternent entre les différents comités selon les besoins. Le conseil a mis en œuvre les critères d'appartenance aux comités additionnels suivants :

- **Comité de rémunération et de dotation en personnel cadre** - Au plus un tiers des membres de ce comité sont

chefs de la direction actuels d'autres émetteurs et au moins un membre du comité doit avoir de l'expérience en rémunération de membres de la haute direction.

- **Comité d'audit** - Le conseil examine la composition du comité d'audit chaque année pour confirmer qu'aucun membre ne siège à plus de deux autres comités d'audit de sociétés ouvertes et que rien ne compromet la capacité d'un des membres du comité d'audit de siéger à celui-ci. Le conseil a effectué cet examen et cette confirmation en 2013.

Responsabilités des comités du conseil

Réalisations de 2013

Une description des responsabilités et des réalisations des comités est présentée dans le rapport respectif des comités comme suit :

- Comité d'audit : page 27. La notice annuelle de la Société comprend des renseignements supplémentaires sur le comité d'audit sous la rubrique intitulée « Comité d'audit », y compris la charte du comité, sa composition et la formation et l'expérience pertinentes de ses membres.
- Comité de rémunération et de dotation en personnel cadre : page 32.
- Comité de gouvernance et des candidatures : page 25.
- Comité de gestion des risques : page 30.

Évaluation du conseil, des comités, des administrateurs et du président du conseil

Le comité de gouvernance et des candidatures, de concert avec le président du conseil, effectue annuellement l'évaluation formelle du conseil, des comités du conseil, du président du conseil et de chacun des administrateurs. Cette évaluation comprend les éléments suivants :

- Le président rencontre annuellement chacun des administrateurs pour discuter du rendement du conseil, des comités et de l'administrateur, ce qui comprend une évaluation par les pairs.
- Le président du comité de gouvernance et des candidatures ou le vice-président, selon le cas, rencontre annuellement chaque administrateur pour discuter du rendement du président du conseil.
- Tous les deux ans, chaque administrateur remplit un rapport sur l'efficacité du conseil et celle des comités et répond à un questionnaire d'autoévaluation qui a été approuvé par le comité de gouvernance et des candidatures.
- De façon périodique, comme le détermine le comité de gouvernance et des candidatures, l'efficacité du conseil sera examinée avec l'aide de conseillers indépendants.
- Le conseil, ses comités et leur président sont évalués en fonction de leur mandat et de leur charte et en fonction des décisions et des réalisations du conseil et des comités chaque année.
- La contribution de chaque administrateur est évaluée en fonction de la description de poste pertinente.
- L'évaluation du conseil et de ses comités met l'accent sur les aspects susceptibles d'être améliorés.
- Les résultats des évaluations du conseil sont compilés par le président du conseil avec le concours du secrétaire général pour en préserver la confidentialité

et sont présentés au comité de gouvernance et des candidatures et au conseil. En se fondant en partie sur ces résultats, le comité établit des objectifs pour l'exercice et fait des recommandations à leur égard. Le comité étudie aussi la question de savoir si des changements devraient être apportés à la composition, à la structure ou au mandat du conseil ou de tout comité.

- Chaque année, les administrateurs indépendants se réunissent à huis clos pour examiner les résultats des évaluations et approuver les objectifs établis par le conseil pour l'exercice, qui ont été recommandés par le comité de gouvernance et des candidatures.
- La taille globale et le fonctionnement du conseil et de ses comités sont évalués pour s'assurer de leur efficacité.
- Il est vérifié que la capacité de l'administrateur d'agir pour le compte de la Société n'est pas compromise par des obligations extérieures ou des changements relatifs à son activité principale ou à son pays de résidence.

Évaluation du chef de la direction

Le comité de rémunération et de dotation en personnel cadre et le chef de la direction conviennent annuellement des objectifs financiers et non financiers de celui-ci, qui sont recommandés à l'approbation du conseil. Le comité de rémunération et de dotation en personnel cadre et le conseil évaluent annuellement le rendement du chef de la direction en fonction de ces objectifs et du rendement de la Société.

En 2012 et en 2013, le conseil a amélioré le processus d'évaluation du chef de la direction comme suit :

- Un questionnaire formel a été rempli par tous les administrateurs afin d'évaluer le chef de la direction en fonction de l'atteinte des objectifs non financiers approuvés par le conseil et son leadership (y compris le leadership en matière de stratégie, de relations avec les gens, d'exploitation et d'équilibre entre les parties intéressées et le leadership global). Les résultats ont été présentés au comité de rémunération et de dotation en personnel cadre aux fins de discussions et de recommandation au conseil en entier.
- Un sommaire des résultats a également été fourni aux administrateurs indépendants aux fins d'utilisation dans leur évaluation annuelle du chef de la direction.

Rémunération et participation des administrateurs

En collaboration avec le comité de gouvernance et des candidatures et des conseillers externes indépendants, le conseil effectue un examen biennuel de la rémunération des administrateurs afin d'établir une correspondance appropriée entre les intérêts des administrateurs et les intérêts à long terme de la Société.

Orientation des nouveaux administrateurs et formation permanente des administrateurs

Le conseil est d'avis que la compréhension des stratégies, de l'exploitation et de l'environnement concurrentiel de la Société est essentielle à la capacité d'exercer la surveillance et l'encadrement dont la Société a besoin.

Le programme d'orientation et de formation permanente des administrateurs a pour objectif d'aider les

administrateurs à améliorer leur connaissance des activités de la Société et à bien comprendre la nature des fonctions, des responsabilités et des obligations qui leur incombent à titre d'administrateurs.

Le comité de gouvernance et des candidatures est responsable de l'orientation des nouveaux administrateurs et des programmes de formation permanente des administrateurs.

Orientation des nouveaux administrateurs

Les nouveaux administrateurs participeront à un programme d'orientation complet qui a été élaboré par la direction et le comité de gouvernance et des candidatures. Ce programme peut être personnalisé pour tenir compte des besoins, des compétences, de l'expérience et de la formation propres à chaque administrateur et comprend les éléments suivants :

- Les nouveaux administrateurs assistent à des exposés spécialisés et approfondis présentés par des cadres des secteurs des finances, de la gestion des risques, de la stratégie, de l'exploitation, des ressources humaines et des affaires juridiques qui les aident à mieux comprendre les activités, les priorités et les enjeux de la Société.
- Les nouveaux administrateurs rencontrent le président du conseil, le président et chef de la direction, les responsables de chaque unité administrative principale et d'autres membres de la direction, s'il y a lieu, pour assister à un exposé ou discuter des stratégies, des activités ou des plans d'affaires de la Société.
- Les présidents de comité organisent une séance d'orientation propre à chaque comité à l'intention des nouveaux administrateurs, à laquelle participent également les membres de la direction pertinents.
- Les nouveaux administrateurs reçoivent des renseignements détaillés sur la Société, y compris ses stratégies d'entreprise et sa structure ainsi que le rôle et les attentes du conseil et de chaque administrateur, y compris les obligations et responsabilités légales d'un administrateur de société ouverte, le mandat du conseil et celui des comités du conseil, de même que des documents de référence, notamment la notice annuelle de la Société, sa circulaire de sollicitation de procurations et son rapport annuel, le rapport aux titulaires de contrats de La Compagnie d'Assurance-Vie Manufacturers, les politiques du conseil et les politiques de la Société applicables, des renseignements sur le fonctionnement du conseil et de ses réunions ainsi que des précisions sur les exigences d'information concernant les administrateurs aux termes de la réglementation sur les sociétés d'assurance et les valeurs mobilières.
- Tous les administrateurs peuvent assister à toutes les réunions des comités et les nouveaux administrateurs

sont invités à le faire pour approfondir leurs connaissances.

Formation permanente des administrateurs

Les administrateurs participent à un programme de formation permanente, qui comprend les éléments suivants :

- Dans le cadre des réunions du conseil et des comités du conseil et des séminaires à l'intention des administrateurs, ceux-ci reçoivent des exposés sur les risques et la gestion des risques, les faits nouveaux importants en matière de réglementation, les questions stratégiques ainsi que des mises à jour annuelles de chaque division comportant un examen approfondi des principales activités et fonctions et d'autres sujets pertinents.
- Des visites des bureaux de la Société sont jumelées à des réunions du conseil. Ces visites comprennent des présentations de membres de la haute direction portant sur les stratégies et les activités des divisions afin de permettre aux administrateurs de mieux comprendre les activités de la Société à l'échelle mondiale. Le conseil en entier se réunit généralement à Boston (Massachusetts) une fois par année et en Asie une fois aux trois ans. Un sous-groupe du conseil assiste à des séances de formation à un ou à plusieurs des établissements d'exploitation de la Société en Asie une fois par année.
- En 2013, tous les administrateurs étaient membres de l'Institut des administrateurs de sociétés (« IAS »), un organisme de formation reconnu qui aide les administrateurs à parfaire leurs connaissances sur leurs responsabilités et les tendances actuelles en matière de gouvernance.
- Les besoins en matière de formation additionnelle sont déterminés par le conseil au moyen de l'évaluation annuelle de son efficacité, s'il y a lieu, et par la direction pour ce qui est des nouvelles questions auxquelles la Société fait face et des nouveaux domaines d'activités ou d'autres domaines que selon la direction, le conseil devrait connaître, ou à l'égard desquels il devrait approfondir ses connaissances.
- Des documents de formation se rapportant aux secteurs des services financiers et de l'assurance sont fournis aux administrateurs de temps à autre. Les administrateurs ont également accès aux publications de l'IAS.
- Les administrateurs peuvent suivre des cours de perfectionnement professionnel aux frais de la Société et sont encouragés à le faire. En 2013, les administrateurs ont participé à des activités de développement professionnel additionnelles à l'égard de leur rôle à titre d'administrateurs et des activités de la Société.

Le tableau suivant indique les séances de formation tenues en 2013.

Sujet de formation à l'intention des administrateurs	2013	Présenté par	Invités
Gestion des risques	Avril	Chef de la gestion des risques	• Tous les administrateurs
Produits d'assurance vie	Juin	Vice-président directeur, Détail, Division canadienne	• Tous les administrateurs
Produits d'assurance maladie en Asie	Juin	Vice-président directeur et chef de la direction, Manulife Hong Kong Vice-président directeur et directeur général, Manulife Japan	• Tous les administrateurs
Distribution au détail	Juin	Président, JH Financial Network	• Tous les administrateurs
Banque Manuvie	Août	Président et chef de la direction, Banque Manuvie	• Tous les administrateurs
Entreprise des groupes à affinités au Canada	Août	Directeur général, Marchés des groupes à affinités	• Tous les administrateurs
Aperçu de l'entreprise au Japon	Septembre	Direction de l'Asie	• Joseph Caron • Susan Dabarno • Richard DeWolfe • Sheila Fraser • Donald Guloien • Robert Harding • Lorna Marsden • Jim Prieur • Lesley Webster
Code de déontologie et d'éthique	Septembre	Formation et attestation en ligne	• Tous les administrateurs
Régimes de retraite collectifs	Décembre	Vice-président principal, Expansion des affaires, Produits collectifs	• Tous les administrateurs
Fonds mutuels	Décembre	Vice-président principal, John Hancock Investment	• Tous les administrateurs

Réunions d'administrateurs indépendants

Les administrateurs se réunissent à huis clos à la fin de chaque réunion du conseil ou d'un comité du conseil, sauf dans les rares cas où le conseil ou le comité convient qu'une séance à huis clos n'est pas nécessaire. Les administrateurs non indépendants et les membres de la direction n'y assistent pas. Ces séances ont deux objectifs, à savoir examiner l'efficacité de la réunion du point de vue du conseil et aborder toute question importante soulevée par les administrateurs. Le conseil se réunit également sans la présence de la direction et des administrateurs non indépendants à la demande d'un administrateur indépendant pour la totalité ou une partie d'une réunion lorsqu'un conflit d'intérêts potentiel survient ou lorsqu'il est autrement approprié de le faire.

Les administrateurs indépendants du conseil se réunissent au moins une fois par année pour examiner le rendement et approuver la rémunération du chef de la direction, examiner les évaluations de l'efficacité du conseil et approuver les plans d'action résultant de ces évaluations. En 2013, une réunion des administrateurs indépendants a été tenue.

Les actionnaires peuvent communiquer avec les administrateurs indépendants de la Société en écrivant au président du conseil, aux soins du secrétaire général, au siège social de la Société.

Appartenance commune à des conseils d'administration

Le conseil ne permet pas à ses membres de siéger au même conseil d'une autre société, à moins que cette appartenance commune ne soit approuvée par le comité de gouvernance et des candidatures. Ce comité examine l'appartenance commune potentielle d'administrateurs à des conseils lorsqu'elle survient en établissant si la capacité d'un administrateur à servir la Société est compromise par ces obligations externes et détermine si l'appartenance commune à des conseils compromet la capacité des administrateurs à agir au mieux des intérêts de la Société. Actuellement, il n'y a pas d'appartenance commune à des conseils d'administration parmi les administrateurs de la Société.

Accès des administrateurs à la direction

La Société prend des mesures formelles et informelles pour mettre les administrateurs en relation avec les membres de la haute direction. Les membres de la haute direction assistent aux réunions du conseil et aux réunions de comités pertinentes. Les administrateurs ont accès aux membres de la haute direction et sont invités à communiquer directement avec eux s'ils ont des questions ou des préoccupations. Les présidents du conseil et des comités rencontrent régulièrement les membres de la haute direction pertinents.

Services de conseillers externes retenus par les administrateurs

Le conseil et ses comités peuvent retenir les services de conseillers externes aux frais de la Société s'ils le jugent nécessaire.

Le comité de gouvernance et des candidatures et le comité de rémunération et de dotation en personnel cadre ont retenu les services de conseillers externes en 2013.

Chaque administrateur peut aussi retenir les services de conseillers externes, aux frais de la Société, sous réserve de l'approbation du comité de gouvernance et des candidatures, pour obtenir des conseils sur toute question soumise au conseil ou à un comité.

Comportement éthique

La Société a adopté le Code de déontologie et d'éthique (le « Code »), qui s'applique aux administrateurs, aux cadres, aux employés et aux personnes qui exécutent certaines fonctions ou services pour le compte de la Société ou en son nom.

Le Code est conforme aux règles de la Bourse de New York, aux règles de la SEC et au règlement sur la gouvernance.

Le Code peut être consulté sur le site Web de la Société, à l'adresse www.manuvie.com.

Chaque année, tous les employés de la Société ainsi que les administrateurs examinent le Code, suivent un cours de formation en ligne à cet égard, confirment leur conformité au Code et déclarent tout conflit d'intérêts. Les changements dans le statut d'un employé ou d'un administrateur au cours de l'année sont signalés au représentant des ressources humaines compétent ou au service de conformité de l'entreprise.

Le conseil examine annuellement le Code et le respect de celui-ci avec l'aide du comité d'audit (auparavant avec l'aide du comité de révision et d'éthique) et de rapports du chef de la conformité de l'entreprise sur la conformité avec le Code, sur le Centre d'éthique de Manuvie (un système de signalement géré par un tiers qui permet aux employés d'exprimer, sous le couvert de l'anonymat, leurs préoccupations en matière d'éthique, par Internet ou par téléphone) et sur les violations du Code, y compris celles se rapportant aux questions de comptabilité, de contrôles internes ou d'audit.

Au moyen du comité de rémunération et de dotation en personnel cadre, le conseil s'assure annuellement que le chef de la direction et les membres de la haute direction font preuve d'intégrité et qu'ils promeuvent une culture d'intégrité.

Conflits d'intérêts

Les administrateurs et les membres de la haute direction sont tenus de communiquer leurs intérêts dans un contrat important ou dans une opération importante avec la Société. Chaque administrateur est tenu d'informer le conseil de tout conflit potentiel ou réel ou de ce qui peut sembler être un conflit d'intérêts qu'il aurait avec la Société. Si un administrateur a un intérêt personnel dans

une question présentée au conseil ou à un comité, il ne sera pas présent ou ne participera pas à la discussion ou au vote sur la question, sauf si le conseil ou le comité a déterminé expressément qu'il est approprié pour lui d'être présent.

Attestation des états financiers par le chef de la direction et le chef des finances

Le chef de la direction et le chef des finances attestent les états financiers annuels et trimestriels conformément aux exigences de la loi Sarbanes-Oxley et du règlement sur l'attestation de l'information.

Le chef de la direction remet chaque année à la Bourse de New York une déclaration attestant qu'à sa connaissance, toutes les exigences en matière de gouvernance prescrites par les règles de la Bourse de New York ont été respectées.

La Société dépose les attestations écrites requises en vertu des règles de la Bourse de New York.

Politiques et procédures en matière d'information et de communication

La Société a adopté des politiques relatives au traitement et à la communication en temps opportun de renseignements concernant la Société qui sont exacts, intelligibles et diffusés largement. Les communiqués portant sur la Société sont examinés au préalable par des représentants du Service juridique, des Relations avec les investisseurs, des Communications et de la haute direction, ainsi que d'autres personnes, au besoin, quant au contenu et au caractère adéquat du moment choisi pour les diffuser.

Le comité de direction de la Société agit également à titre de comité de communication de l'information, qui est chargé de superviser et de surveiller le processus et les pratiques de communication de l'information au sein de la Société et de déterminer quels événements constituent une « information importante » ou un « changement important » aux fins de la réglementation applicable. Il est composé du chef de la direction, du chef de l'exploitation, du chef des finances, du chef du contentieux, du chef de la gestion des risques, du chef des placements, de l'actuaire en chef ainsi que des autres membres de la haute direction responsables des ressources humaines et des principaux membres de la direction de chacune des unités administratives principales. Le comité de communication de l'information est présidé par le chef du contentieux et fait rapport, s'il y a lieu, au comité d'audit et au comité de gestion des risques.

La Société a aussi établi un comité de communication des risques, qui est chargé d'examiner et de passer en revue les risques devant être communiqués de manière appropriée et de faire des recommandations à cet égard en fonction, entre autres choses, de son examen des risques internes et des rapports à cet égard. Il est composé du chef de la direction, du chef des finances, du chef du contentieux, du chef de la gestion des risques, de l'actuaire en chef et du contrôleur. Le comité de communication des risques est également présidé par le chef du contentieux et fait rapport au comité de communication de l'information.

La Société a examiné ses politiques et pratiques de communication de l'information, qui visent à assurer la

conformité de la Société aux exigences en matière de communication de l'information applicables aux sociétés ouvertes.

La Société communique avec les actionnaires, les investisseurs institutionnels et les analystes financiers par l'intermédiaire de ses services des Relations avec les investisseurs et des Services aux actionnaires et fournit des renseignements aux médias et à son personnel par l'intermédiaire de son service des Communications.

Le service des Relations avec les investisseurs soumet un rapport trimestriel au conseil d'administration. La portée du rapport comprend : l'humeur des investisseurs en regard des résultats trimestriels, les estimations et les recommandations des analystes, les fluctuations des marchés, l'évaluation relativement aux sociétés homologues, les mesures de notation pour la Société et ses sociétés homologues ainsi qu'un sommaire de ses activités récentes.

Programme d'interaction avec les actionnaires

Au cours de chacun des trois derniers exercices, le président du conseil a tenu un programme de communication avec les actionnaires. En 2013, ce programme s'est composé de dix rencontres et de cinq téléconférences avec un certain nombre des plus importants actionnaires canadiens de la Société et, pour la première fois, a inclus l'un des plus importants actionnaires asiatiques de la Société. Combinés, les actionnaires participants représentent environ 500 millions d'actions ou environ 40%¹ de la valeur totale des actions en circulation détenues par les actionnaires institutionnels de la Société. Certains des sujets de discussions les plus souvent abordés comprenaient : la rémunération des membres de la haute direction, l'activité en matière de fusions et d'acquisitions, l'information financière et autre, les conditions préalables à une augmentation des dividendes, les objectifs financiers de la direction pour 2016 et les initiatives stratégiques.

Le site Web de la Société (www.manuvie.com) permet d'avoir accès à l'enregistrement des conférences téléphoniques trimestrielles à l'intention des investisseurs et des présentations effectuées par des membres de la haute direction à l'intention de la communauté financière et de consulter les rapports annuels, le mandat du conseil, les chartes des comités et d'autres renseignements destinés aux investisseurs.

Les actionnaires peuvent consulter les résultats de tous les scrutins tenus auprès d'eux sur le site Web de la Société à l'adresse www.manuvie.com ou à l'adresse www.sedar.com.

Propositions des actionnaires

Selon l'approche fondée sur le risque de la Société en ce qui concerne ses investissements relativement aux changements climatiques mondiaux, Vancity Investment Management Inc.

a convenu de retirer une proposition d'actionnaire se rapportant à l'incidence potentielle sur les avoirs de la Société des actifs de carbone non récupérables dans le secteur des combustibles fossiles.

Appendice 1

Mandat du conseil d'administration

Le conseil d'administration (le « conseil ») a pour mission de superviser de façon indépendante la gestion de l'activité commerciale et des affaires internes de la Société.

Il incombe au conseil de s'acquitter, directement ou par l'entremise d'un comité, des tâches définies dans le présent mandat.

Culture d'éthique et d'intégrité

- Promouvoir une culture d'intégrité au sein de la Société. Dans la mesure du possible, le conseil doit être convaincu de l'intégrité du président et chef de la direction et des autres membres de la haute direction, ainsi que du fait que le président et chef de la direction et les autres membres de la haute direction favorisent une culture d'intégrité à l'échelle de la Société.
- Approuver le Code de déontologie et d'éthique de la Société (le « Code ») et en vérifier le respect. Toute dispense de se conformer au Code accordée à un administrateur ou à un dirigeant doit être approuvée par le conseil.
- Approuver les politiques et méthodes importantes visant tous les aspects liés à l'intégrité et à l'éthique, y compris les conflits d'intérêts, les opérations entre apparentés et le traitement des renseignements confidentiels.

Processus de planification stratégique et mise en œuvre

- Adopter un processus de planification stratégique et approuver, au moins une fois par année, un plan stratégique qui tient compte, entre autres, des possibilités et des risques des affaires.
- Superviser la mise en œuvre et l'efficacité des plans stratégiques approuvés.
- Vérifier le rendement par rapport aux objectifs de la Société, notamment examiner et approuver les affectations et les dépenses en capital d'importance et la déclaration de dividendes.
- Approuver les initiatives stratégiques et les décisions d'affaires importantes.

Gestion des risques et respect de la conformité

- Superviser les politiques et processus visant à recenser et à gérer les principaux risques liés aux activités de la Société et examiner les systèmes et contrôle visant à gérer ces risques.
- Superviser les activités et les projets de gestion des risques.
- Approuver le cadre de la tolérance au risque de la Société.
- Superviser la mise en place par la direction d'un programme complet de gestion de la conformité qui se

¹ Selon les estimations de la répartition des avoirs institutionnels par rapport aux avoirs de détail ainsi que les renseignements fournis par NASDAQ OMX au 30 septembre 2013.

rapporte aux questions en matière de respect des exigences en matière de réglementation et de législation.

- Au moins une fois l'an, examiner et approuver les politiques et les pratiques générales importantes de la Société, y compris celles portant sur la liquidité, le financement et la gestion des fonds propres, et obtenir auprès de la direction l'assurance qu'elles sont respectées.

Planification de la relève et évaluation

- Superviser le processus de planification de la relève de la Société, y compris la sélection, la nomination et le perfectionnement du président du conseil, des administrateurs, du chef de la direction et des autres membres de la haute direction, y compris les chefs des fonctions de supervision de la Société, et, au besoin, la cessation des fonctions du chef de la direction.
- Passer en revue l'établissement des cibles de rendement annuelles et évaluer et approuver la rémunération du chef de la direction et des autres membres de la haute direction, y compris les chefs des fonctions de supervision de la Société.
- Superviser les grands principes de la Société en matière de ressources humaines et de rémunération.
- Examiner la structure globale de l'organisation de la Société.

Communications et déclarations publiques

- Superviser les pratiques de la Société en matière de communications et d'information, notamment à l'égard de la réception de rétroaction de la part des parties intéressées.
- Approuver la politique de divulgation de l'information de la Société qui régit la communication de renseignements touchant la Société et qui prévoit la diffusion de cette information en temps opportun et de manière exacte et équitable, dans le respect des exigences d'ordre légal et réglementaire.
- Le chef de la direction, le président du conseil ou un autre administrateur, lorsque le chef de la direction ou le président du conseil et le chef de la direction les y autorisent, peuvent communiquer avec les actionnaires ou les partenaires de la Société au nom de cette dernière.

Contrôles internes

- Superviser l'intégrité et l'efficacité des systèmes de contrôle interne et d'information de gestion de la Société et s'assurer périodiquement de l'efficacité de leur conception et de leur fonctionnement.
- Examiner et approuver les documents d'information d'importance destinés au public, y compris les états financiers et les documents y afférents, avant qu'ils ne soient publiés.
- Superviser la conformité avec les pratiques en matière d'audit, de comptabilité et d'actuariat.

Gouvernance

- Superviser les principes et pratiques en matière de gouvernance de la Société.
- Établir des structures et procédures appropriées pour permettre au conseil de fonctionner de façon indépendante de la direction, notamment par l'entreprise d'évaluations régulières du conseil, de ses comités et de ses membres individuels, en regard de l'efficacité et de l'indépendance du conseil et de ses membres.
- Mettre sur pied des comités du conseil, élaborer leurs mandats et, sous réserve des lois applicables, déléguer des questions à tout comité afin d'aider le conseil à s'acquitter de ses obligations et de ses responsabilités.
- Définir les obligations des administrateurs et ce qu'on attend d'eux, notamment leur préparation, leur présence et leur participation aux assemblées du conseil, aux réunions des comités et aux séminaires d'information à l'intention du conseil.

