

Société Financière Manuvie  
Assemblée annuelle | 4 mai 2017

**Renseignements importants pour les actionnaires**

Votre participation est importante.  
Veuillez prendre le temps de  
lire ce document et de voter.



Circulaire de  
sollicitation de  
procurations  
2017

Avis de  
convocation à  
l'assemblée  
annuelle des  
porteurs d'actions  
ordinaires

# Avis de convocation à l'assemblée annuelle des porteurs d'actions ordinaires

## Vous êtes invité à assister à notre assemblée annuelle des porteurs d'actions ordinaires de 2017.

### Quand

Le 4 mai 2017  
11 h  
(heure de l'Est)

### Où

Siège social de Manuvie  
200 Bloor Street East  
Toronto, Canada

### Quatre points à l'ordre du jour

- Recevoir les états financiers consolidés et le rapport des auditeurs pour l'exercice clos le 31 décembre 2016
- Élire les administrateurs
- Nommer les auditeurs
- Se prononcer sur la rémunération des membres de la haute direction

Nous étudierons toute autre question dûment soumise à l'assemblée, mais nous n'avons pas connaissance d'autres questions en ce moment.

L'assemblée annuelle de La Compagnie d'Assurance-Vie Manufacturers aura lieu au même moment et au même endroit.

Veuillez lire la rubrique sur le vote commençant à la page 12.

Votre vote est important.

Par ordre du conseil d'administration.

La vice-présidente et secrétaire générale,



Antonella Deo

Le 8 mars 2017

# À propos de notre circulaire de sollicitation de procurations 2017

Richard B. DeWolfe  
Président du conseil



## Chers actionnaires

Au nom du conseil d'administration, nous avons le plaisir de vous inviter à l'assemblée annuelle des porteurs d'actions ordinaires de la Société Financière Manuvie, qui aura lieu le 4 mai 2017 au siège social de Manuvie, au 200 Bloor Street East, Toronto. En tant que porteur d'actions ordinaires, vous avez le droit de recevoir nos états financiers et d'exercer les droits de vote rattachés à vos actions.

Notre circulaire de sollicitation de procurations 2017, qui débute à la page 10, renferme d'importants renseignements qui vous aideront à comprendre les questions à l'égard desquelles vous voterez à l'assemblée. Ce sommaire souligne certains des principaux points à connaître, mais nous vous invitons à lire la circulaire en entier avant d'exercer les droits de vote rattachés à vos actions. Votre rétroaction est intégrée dans le processus de prise de décision du conseil.

## À l'écoute de nos actionnaires

Manuvie estime qu'interagir directement avec les actionnaires et les autres parties prenantes est critique, puisque cela lui permet d'entendre les préoccupations directement à la source et d'y répondre de manière significative et en temps opportun.

Nous avons mis en œuvre un programme de communication active avec les actionnaires depuis un certain nombre d'années et, cette année, nous avons étendu la portée de notre programme afin de réagir à l'appui moindre que nous avons reçu à l'égard de notre programme de rémunération des membres de la haute direction lors de l'assemblée annuelle des actionnaires de l'an passé. Bien qu'une majorité des voix aient été exprimées *en faveur*, l'appui s'est établi à 77 %. Ce résultat nous a déçus et je me suis personnellement engagé, à l'assemblée, à parler directement avec les actionnaires pour comprendre leurs préoccupations et pour apporter les changements nécessaires afin de jouir du soutien entier des actionnaires.

En tant que président du conseil, au cours de la dernière année, j'ai dirigé 25 rencontres et conférences téléphoniques avec environ 50 % de nos actionnaires institutionnels. John Cassaday, président du comité de rémunération et de dotation en personnel cadre, s'est joint à moi lors de ces rencontres, et nous avons apprécié la candeur et la franchise des actionnaires. Nous avons abordé un vaste éventail de questions, mais un des principaux sujets de discussion a porté sur notre programme de rémunération des membres de la haute direction, les niveaux de rémunération de nos membres de la haute direction comparativement à ceux de nos homologues mondiaux et notre rendement par rapport à nos objectifs à court et à long terme.

Ces rencontres nous ont présenté un tableau appréciable des éléments que nos actionnaires apprécient dans notre programme de rémunération des membres de la haute direction et des éléments qu'ils jugent que nous devrions améliorer. Nous avons également reçu des commentaires semblables d'autres participants du secteur, comme les sociétés d'experts-conseils en procurations. Les membres de la direction, dont le chef de la direction, ont participé de manière constructive à ce processus et, ensemble, nous avons apporté des changements qui assurent une rémunération appropriée par rapport aux

sociétés homologues qui correspondront mieux à nos résultats financiers, à nos accomplissements stratégiques et à l'expérience des actionnaires dans l'avenir :

- 1 Nous avons mené à bien un examen exhaustif de notre programme de rémunération des membres de la haute direction, comprenant un examen exhaustif des sociétés homologues et du secteur
- 2 Nous avons étudié les diverses approches et avons procédé à une analyse de haut niveau des concepts avec les actionnaires
- 3 Nous avons simplifié le programme de rémunération, lié la rémunération des membres de la haute direction plus étroitement au rendement et amélioré l'alignement avec les intérêts des actionnaires
- 4 Nous avons mis à l'épreuve nos modèles de la rémunération des membres de la haute direction rigoureusement, y compris le contrôle *a posteriori* des mesures de rendement, des fourchettes et des scénarios économiques
- 5 Nous avons apporté des rajustements appropriés afin d'assurer que notre rémunération correspond à celle de sociétés homologues, y compris la diminution de la rémunération totale de notre chef de la direction et une attention plus grande portée aux éléments « à risque » de la rémunération des membres de la haute direction

## Notre rendement en 2016

Manuvie a obtenu des résultats d'exploitation solides en 2016, terminant l'année avec un résultat tiré des activités de base de 4 G\$, une augmentation de 17 % par rapport à l'exercice précédent, et atteignant l'objectif que nous nous étions fixé en 2012. Le bénéfice net attribué aux actionnaires pour l'exercice complet s'est établi à 2,9 G\$, une augmentation de 34 % par rapport à l'exercice précédent.

Le rendement total pour les actionnaires (RTA) a été de 19,9 % en 2016.

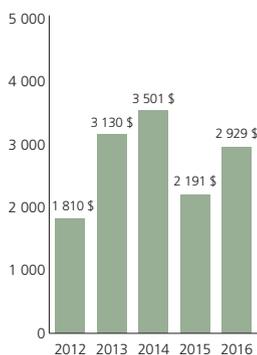
Sur le fondement de nos résultats d'exploitation solides et de notre perspective de croissance dans l'avenir, le conseil a approuvé une augmentation de 11 % de notre dividende, ce qui constitue notre troisième année consécutive d'augmentations, une augmentation cumulative de 58 % pendant cette période.

Bien que ces résultats soient excellents, nous avons en fait des objectifs plus ambitieux pour l'exercice et notre RTA sur trois ans se situe encore sous la médiane de notre groupe de comparaison. En conséquence, le conseil a attribué des primes incitatives annuelles à moi ainsi qu'aux autres membres de l'équipe de haute direction qui étaient considérablement inférieures à la cible, ce qui est juste et raisonnable.

Il est inhabituel pour un chef de la direction de parler positivement d'une réduction de sa rémunération, mais parfois, cela est justifié. En tant que chef de la direction, ma rémunération a toujours été versée en dollars américains et, en conséquence de l'appréciation du dollar américain, des augmentations passées qui m'ont été attribuées par le conseil et des divers changements touchant notre groupe de comparaison en matière de rémunération, ma rémunération est élevée relativement aux sociétés auxquelles nous nous comparons. Par conséquent, conformément aux attentes des actionnaires, le conseil a réduit mes primes d'encouragement à moyen et à long terme de 2017 de 25 % et a également éliminé les unités d'actions temporairement incessibles, en mettant plus d'accent sur les incitatifs à plus long terme « à risque ». Ayant été un investisseur moi-même la majeure partie de ma vie, je comprends le point de vue des investisseurs sur la rémunération relative et la rémunération en fonction du rendement, y compris la manière dont cela me touche; et la vérité, c'est que je crois fermement que la rémunération d'un chef de la direction devrait être totalement alignée sur la création de valeur à long terme pour les actionnaires.



### Bénéfice net attribué aux actionnaires (M\$)



- 6** Nous avons amélioré la communication de l'information sur notre programme de rémunération de la haute direction pour 2016, les changements que nous mettons en œuvre pour 2017 et le raisonnement derrière les décisions en matière de rémunération approuvées par le conseil
- 7** Nous mettrons en œuvre les changements dans notre programme de rémunération de la haute direction à compter de l'année de rendement 2017

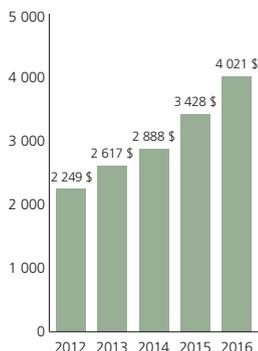
Le conseil a également porté une attention particulière aux domaines de la stratégie, du risque et de la relève de la direction au cours de ses réunions de 2016. Les lettres suivantes du chef de la direction et du président du comité de rémunération et de dotation en personnel cadre approfondissent davantage les changements qui ont été apportés au programme de rémunération des membres de la haute direction et le pouvoir discrétionnaire qui a été utilisé à l'égard des décisions salariales touchant le chef de la direction.

suite à la page 8

Voici certains des nombreux faits saillants financiers en 2016 :

- Au cours d'une année difficile pour les gestionnaires d'actifs, où plusieurs ont connu de gros rachats nets, nos apports bruts au sein de nos entreprises de gestion de patrimoine et d'actifs se sont élevés à 120,5 G\$, une augmentation de 3 % par rapport à 2015; notre apport net était de 15,3 G\$ comparativement à 34,4 G\$ en 2015
- Les souscriptions d'assurance se sont établies à 4,0 G\$, une augmentation de 11 % par rapport à 2015
- La valeur des nouvelles affaires était de 1,2 G\$, une augmentation de 22 % par rapport à 2015
- Le total des fonds gérés et administrés était de 977 G\$ au 31 décembre 2016, une augmentation de 6 % comparativement à 2015

#### Résultat tiré des activités de base (M\$)



De façon générale, nos résultats d'exploitation solides et notre progrès stratégique en 2016, particulièrement au sein de notre division Asie et de nos entreprises de gestion de patrimoine et d'actifs en croissance rapide, nous donnent confiance dans la force, la dynamique continue et le succès de Manuvie à long terme.

Tous ces résultats sont reflétés dans les décisions prises par le conseil en matière de primes d'encouragement annuelles pour 2016 et de salaires et de primes d'encouragement à moyen et à long terme pour 2017; vous pourrez consulter à ce sujet la lettre du président du comité de rémunération et de dotation en personnel cadre qui suit.

Le président et chef de la direction,

Donald A. Guloien

## Rémunération des membres de la haute direction

La rémunération liée au rendement constitue le principe sous-jacent de notre stratégie en matière de rémunération et nous avons amélioré notre approche au fil des ans pour renforcer cette pierre angulaire. Notre approche est axée sur la récompense de la croissance durable à long terme et sur l'exécution de notre stratégie d'affaires. Un grand pourcentage de la rémunération de nos membres de la haute direction est sous forme d'attributions fondées sur des titres de capitaux propres afin d'assurer que les intérêts des membres de la haute direction et des actionnaires concordent.



Lors de l'assemblée annuelle de l'an dernier, un grand nombre d'actionnaires ont signalé des préoccupations touchant notre programme de rémunération des membres de la haute direction, dont le niveau de la rémunération attribuée au chef de la direction relativement aux sociétés homologues et au rendement. Ainsi, en 2016, nous avons communiqué avec nos actionnaires ainsi qu'avec des sociétés d'experts-conseils en procurations, avons écouté vos préoccupations et avons pris des mesures :

- nous avons **simplifié** nos régimes de rémunération
- nous avons **lié** la rémunération plus étroitement avec le rendement
- nous avons **aligné** la rémunération plus étroitement sur l'expérience des actionnaires.

Nous avons procédé à ces changements pour répondre directement aux éléments que nous avons entendus lors de nos rencontres, afin d'améliorer notre programme de rémunération en évolution et le lien entre la rémunération et le rendement de la Société, y compris pour le chef de la direction. Les changements dans notre programme de rémunération des membres de la haute direction seront mis en œuvre à compter de 2017. Vous pouvez en apprendre plus sur la rémunération du chef de la direction ci-dessous et dans son profil à partir de la page 82. Vous trouverez également un sommaire complet des changements que nous mettons en œuvre dans notre programme de rémunération de 2017 à la page 50.

### Changements que nous avons effectués

### Comment nous les avons effectués

#### 1. Simplification du programme de rémunération

Nous avons réduit le nombre de mesures du rendement dans le régime incitatif annuel de sept à quatre mesures et dans le régime d'unités d'actions liées au rendement de six à trois mesures

Nous avons éliminé le chevauchement des mesures du rendement entre nos régimes incitatifs à court terme et à long terme

Nous avons prolongé la période d'acquisition et de rendement pour les unités d'actions liées au rendement à trois années complètes de manière à ce qu'elles soient liées plus facilement à nos résultats déclarés publiquement

#### 2. Lien plus étroit entre la rémunération et le rendement

Nous avons lié davantage la rémunération à la réalisation de résultats commerciaux en faisant passer la pondération des unités d'actions liées au rendement de 35 % à 50 % des attributions fondées sur des titres de capitaux propres pour le chef de la direction et les vice-présidents directeurs principaux

Nous avons resserré la fourchette de rendement du bénéfice net dans le régime incitatif annuel

Nous avons renforcé la capacité du conseil d'utiliser son pouvoir discrétionnaire, y compris pour réduire la prime d'encouragement annuelle si le RTA relatif est faible, même si le résultat calculé est élevé

Nous avons ajouté une autre société canadienne à notre groupe de comparaison, comme l'ont suggéré plusieurs actionnaires, puisqu'il s'agit d'un concurrent sur le plan des affaires, des capitaux et du talent

#### 3. Amélioration de l'alignement avec les actionnaires

Nous avons aligné le tableau de pointage pour le régime incitatif annuel plus étroitement sur la manière dont nos actionnaires perçoivent notre rendement, en nous concentrant sur le résultat et sur notre stratégie

Nous avons fait du RTA relatif une mesure du rendement dans le cadre de notre régime d'unités d'actions liées au rendement plutôt qu'un modificateur, augmentant ainsi son incidence sur les paiements

Nous avons ajouté la valeur comptable par action excluant le CAERE – une mesure financière – à notre régime d'unités d'actions liées au rendement

## **Principaux faits saillants de la rémunération**

En février chaque année, le conseil prend les décisions suivantes en matière de rémunération des membres de la haute direction visés :

- les primes d'encouragement annuelles fondées sur les résultats de l'exercice précédent
- les primes d'encouragement à moyen et à long terme qui seront gagnées en fonction du rendement dans les exercices futurs
- les augmentations du salaire de base et/ou des cibles incitatives annuelles, s'il en est, pour l'année à venir.

Comme il est présenté plus en détail à partir de la page 82, la rémunération d'une année à l'autre a été généralement à la baisse pour nos membres de la haute direction visés, ce qui reflète le rendement à court et à long terme de la Société relativement aux objectifs que nous avons établis et les décisions discrétionnaires prises par le conseil :

- quatre de nos cinq membres de la haute direction visés ont obtenu un incitatif annuel de 2016 inférieur à celui de 2015, ce qui reflète un alignement plus étroit de la rémunération sur notre rendement d'entreprise
- le facteur de rendement combiné pour les unités d'actions liées au rendement de 2014 qui ont été payées en 2016 était de 75 %, principalement en raison des résultats du rendement des capitaux propres et du bénéficiaire net qui se sont situés sous les objectifs de rendement établis pour cet octroi, ainsi que du RTA sur trois ans de Manuvie qui s'est établi sous la médiane de notre groupe de comparaison en matière de rendement
- quatre de nos cinq membres de la haute direction visés n'ont pas reçu d'augmentation de salaire en 2017.

## **Rémunération du chef de la direction**

Comme il est indiqué dans la lettre du chef de la direction, la prime d'encouragement annuelle de 2016 qu'il a reçue était considérablement réduite relativement à sa cible et à la prime de l'an passé. Cette mesure a été prise en tenant compte des niveaux de rémunération changeants au sein de notre groupe de comparaison, de la dépréciation du dollar canadien, des commentaires obtenus lors de nos discussions avec les actionnaires et d'un examen du rendement relatif de l'entreprise.

Plus particulièrement, en consultation avec le chef de la direction, le conseil a appliqué son pouvoir discrétionnaire afin de réduire la prime d'encouragement annuelle de 2016 du chef de la direction à 60 % de la cible, sous le résultat d'entreprise calculé de 88 %. Ce résultat est inférieur de 41 % à celui de l'an passé. Bien qu'il y ait eu plusieurs résultats positifs au cours de l'exercice, nous n'avons pas réalisé certains de nos objectifs ambitieux et notre RTA sur trois ans s'est établi sous la médiane du groupe de comparaison. En combinant cette prime à son salaire de base de 2016 et à ses primes d'encouragement à moyen et à long terme de 2016 qui avaient été approuvés en février 2016, la rémunération directe totale en dollars américains de 2016 du chef de la direction était inférieure de 7 % à celle de 2015.

Afin d'assurer que la rémunération du chef de la direction soit dans une position plus appropriée par rapport au groupe de comparaison en matière de rémunération, le conseil a réduit les primes d'encouragement à moyen et à long terme du chef de la direction pour 2017 à 75 % de la cible, 25 % de moins qu'en 2016. Cette mesure reflète la décision du conseil de ne pas octroyer d'UAT au chef de la direction. L'ensemble résultant de 50 % d'unités d'actions liées au rendement et de 50 % d'options sur actions aligne la rémunération du chef de la direction directement sur le rendement à long terme de Manuvie et l'expérience des actionnaires.

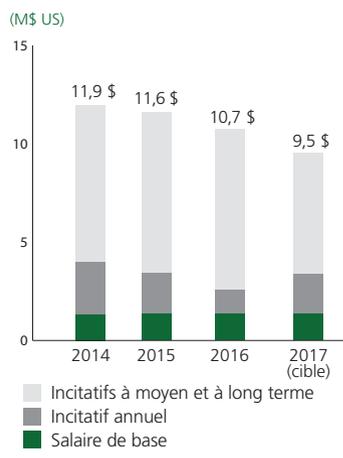
L'incidence combinée de ces décisions sera prise en compte dans le tableau sommaire de la rémunération de cette année et de l'an prochain; cependant, nous estimons qu'il est important que les actionnaires comprennent l'incidence totale des décisions prises par le conseil en février de cette année.

Le graphique ci-contre présente la rémunération directe totale en dollars américains du chef de la direction attribuée de 2014 à 2016, ainsi que sa rémunération directe cible totale en dollars américains pour 2017.

Le tableau joint présente les décisions prises pour le chef de la direction en 2016 et en 2017. Vous pouvez en apprendre plus sur la rémunération du chef de la direction dans son profil à partir de la page 82.

La rémunération du chef de la direction est présentée en dollars américains puisque nous établissons la rémunération des membres de la haute direction visés en dollars américains depuis 2004. En tant que société mondiale, nous puisons dans un bassin de talent international pour des membres de la direction talentueux aux échelons les plus élevés pour lesquels le dollar américain est la monnaie de rémunération la plus courante.

### Rémunération directe totale attribuée au chef de la direction



	2014 (\$)	2015 (\$)	2016 (\$)	2017 (\$)
Salaire de base	1 325 000	1 358 125	1 358 125	1 358 125
Incitatif annuel	2 674 181	2 085 061	1 222 313	2 037 188 (cible)
Incitatifs à moyen et à long terme	7 950 000	8 148 750	8 148 750	6 111 562
Rémunération directe totale	11 949 181	11 591 936	10 729 188	9 506 875

	Décisions en matière de rémunération pour le rendement de 2016		Décisions en matière de rémunération pour le rendement de 2017	
	Moment où la décision est prise	Décisions pour 2016	Moment où la décision est prise	Décisions pour 2017
Salaire de base	Février 2016	Aucun changement	Février 2017	Aucun changement
Incitatif annuel	Février 2017	40 % sous la cible	Février 2018	Cible indiquée – le montant réel sera fondé sur le rendement de 2017
Incitatifs à moyen et à long terme	Février 2016	Selon la cible	Février 2017	25 % sous la cible

Les taux de change peuvent influencer sur le montant que reçoivent les membres de la haute direction visés. Par conséquent, cet élément a été pris en compte dans la prise des décisions en matière de rémunération afin d'assurer que nos membres de la haute direction visés occupent une place appropriée comparativement à nos sociétés homologues canadiennes et américaines (voir le tableau sommaire de la rémunération figurant à la page 96 pour de plus amples renseignements).

## Rémunération correspondant à notre rendement et à celle de nos sociétés homologues

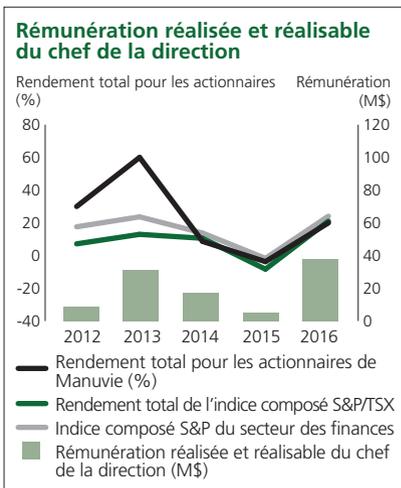
La rémunération liée au rendement est un principe fondamental de la conception du programme de rémunération des membres de la haute direction au sein de Manuvie. Les membres de la haute direction gagnent des primes d'encouragement en fonction du rendement de l'entreprise et du rendement individuel, qui sont évalués par rapport à des cibles prédéfinies et à notre RTA comparativement à celui de nos sociétés homologues.

Nous évaluons l'efficacité de notre programme de rémunération et son alignement sur notre principe fondamental de rémunération en fonction du rendement en comparant la relation entre la rémunération réalisée et réalisable du chef de la direction (en pourcentage de sa rémunération directe totale cible) avec le rendement de nos actions et celui des entreprises de notre groupe de comparaison en matière de rémunération. Le graphique à la page 94 vous montre l'alignement étroit entre la rémunération réalisée et réalisable de notre chef de la direction et le RTA de Manuvie comparativement à nos sociétés homologues.

### Aligner la rémunération sur la valeur pour les actionnaires

Nous vérifions également si notre programme de rémunération des membres de la haute direction est aligné sur l'expérience des actionnaires en comparant notre RTA avec ce que nos membres de la haute direction ont réellement gagné – en tant que rémunération *réalisée* (ce qui leur a été versé au cours de l'année sous forme de salaire, de prime d'encouragement annuelle et de paiements aux termes des régimes incitatifs à moyen et à long terme) et en tant que rémunération *réalisable* (la valeur de leurs incitatifs à moyen et à long terme non acquis ou non exercés).

Le graphique à droite indique comment la rémunération réalisée et réalisable du chef de la direction est conforme avec ce que nos actionnaires ont perçu : la rémunération du chef de la direction a été inférieure lorsque notre RTA était bas, et convenablement supérieure lorsque notre RTA était plus élevé.



Veuillez consulter le tableau de rétrospective du chef de la direction à la page 85 pour voir une autre façon d'examiner la rémunération réalisée et réalisable.

	2012	2013	2014	2015	2016
RTA de Manuvie	30,0 %	60,0 %	8,7 %	(3,7 %)	19,9 %
Rendement total de l'indice composé S&P/TSX	7,2 %	13,0 %	10,6 %	(8,3 %)	21,1 %
Indice composé S&P/TSX du secteur des finances	17,6 %	23,7 %	13,8 %	(1,7 %)	24,1 %
Rémunération réalisée et réalisable du chef de la direction à la fin de l'exercice	9,0 M\$	31,3 M\$	17,1 M\$	5,1 M\$	37,8 M\$

### Rémunération réalisée et réalisable

Elle comprend :

- la rémunération en espèces reçue pour un exercice donné, y compris le salaire, la prime d'encouragement annuelle gagnée, les paiements d'unités d'actions temporairement inaccessibles et d'unités d'actions liées au rendement à l'acquisition et les gains tirés de l'exercice d'options sur actions; et
- la variation entre la valeur des unités d'actions temporairement inaccessibles, des unités d'actions liées au rendement, des options sur actions et des unités d'actions différées en cours détenues au 31 décembre d'un exercice donné comparativement à leur valeur au 31 décembre de l'exercice précédent.

### Rendement total pour les actionnaires

La variation de la valeur d'un placement dans les actions ordinaires de Manuvie (ou dans l'indice composé S&P/TSX ou l'indice composé S&P/TSX du secteur des finances) entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre d'un exercice donné, en supposant que les dividendes sont réinvestis.

## Nous sommes ouverts à vos commentaires lors de notre assemblée annuelle

Aligner la rémunération sur la valeur à long terme pour les actionnaires constitue un principe fondamental de la conception du programme de rémunération des membres de la haute direction au sein de Manuvie. La présente circulaire explique les décisions que nous avons prises en matière de rémunération pour 2016 et en matière de salaires et d'incitatifs à moyen et à long terme pour 2017. Elle souligne également comment les changements que nous effectuons auront une incidence sur la rémunération à l'avenir.

Nous sommes persuadés que les changements dans le programme de rémunération des membres de la haute direction – simplifier le programme, renforcer la rémunération en fonction du rendement et solidifier le lien entre la rémunération des membres de la haute direction et les intérêts des actionnaires – répondent à vos préoccupations.

Nous tiendrons un autre vote consultatif sur la rémunération des membres de la haute direction lors de notre assemblée annuelle de 2017 et, comme toujours, nous sommes ouverts à vos commentaires.

Le président du comité de rémunération et de dotation en personnel cadre,



John Cassaday

suite de la page 3

## Gouvernance chez Manuvie

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

En moyenne,

**98 %** des voix ont été exprimées en faveur

des administrateurs mis en candidature en 2016

**100 %**

présence aux réunions

**100 %**

des administrateurs sont indépendants (sauf le chef de la direction)

**100 %**

des membres des comités du conseil sont indépendants

**36 %**

des administrateurs indépendants sont des femmes

## Engagement auprès des actionnaires

Le conseil et nous-mêmes croyons que l'engagement auprès des actionnaires et des autres parties prenantes et la communication directe avec ceux-ci jouent un rôle important dans la fourniture d'une rétroaction en temps opportun et significative. En plus de l'engagement relatif à notre programme de rémunération des membres de la haute direction, les investisseurs ont été invités à discuter de divers sujets d'intérêt pour eux. Voir la page 130 pour obtenir des précisions sur notre programme d'engagement auprès des actionnaires.

Cette année, 15 administrateurs ont été mis en candidature aux fins d'élection au conseil pour un mandat de un an. Ils ont tous été élus à notre assemblée de 2016. Ces administrateurs possèdent l'ensemble de compétences, d'expérience et de qualifications nécessaires pour assurer une surveillance appropriée et la prise de décisions efficaces. Vous pouvez obtenir de plus amples renseignements à leur sujet à partir de la page 22.

	Administrateur depuis	Indépendant	Votes en faveur en 2016
Joseph Caron	2010	oui	96,76 %
John Cassaday	1993	oui	87,73 %
Susan Dabarno	2013	oui	96,79 %
Richard DeWolfe	2004	oui	99,44 %
Sheila Fraser	2011	oui	98,98 %
Donald Guloien	2009	non	99,62 %
Luther Helms	2007	oui	99,24 %
Tsun-yan Hsieh	2011	oui	96,61 %
Thomas Jenkins	2015	oui	99,32 %
Pamela Kimmet	2016	oui	96,92 %
Donald Lindsay	2010	oui	99,56 %
John Palmer	2009	oui	99,53 %
James Prieur	2013	oui	96,66 %
Andrea Rosen	2011	oui	99,66 %
Lesley Webster	2012	oui	96,73 %

## Veillez lire la circulaire et exercer les droits de vote rattachés à vos actions

Votre vote est important. Nous vous encourageons à assister à l'assemblée ou à voter par procuration (par Internet, par téléphone ou par la poste). Voir la page 14 pour obtenir des précisions sur la façon de voter.

L'assemblée comportera quatre points à l'ordre du jour :

1. Recevoir nos états financiers
2. Voter en vue d'élire les administrateurs
3. Voter en vue de nommer les auditeurs
4. Voter en vue de se prononcer sur la rémunération des membres de la haute direction

Vous voterez à l'égard de tous les points, à l'exception des états financiers. Le conseil vous recommande de voter POUR ces points.

Si vous assistez à l'assemblée, vous aurez aussi l'occasion de poser des questions aux membres du conseil et de la direction.

Le président du conseil,



**Richard B. DeWolfe**

### Notre assemblée annuelle de 2017

#### Quand

Le 4 mai 2017 à 11 h  
(heure de l'Est)

#### Où

Siège social de Manuvie  
200 Bloor Street East  
Toronto, Canada

# ■ À propos de la présente circulaire de sollicitation de procurations

Nous vous avons envoyé la présente circulaire de sollicitation de procurations parce que vous déteniez des actions ordinaires de la Société Financière Manuvie à la fermeture des bureaux le 8 mars 2017. Celle-ci contient des renseignements importants sur l'assemblée, les points à l'ordre du jour qui seront traités et la manière d'exercer les droits de vote rattachés à vos actions.

Vous avez le droit d'être convoqué à l'assemblée annuelle des actionnaires de 2017 et d'exercer les droits de vote rattachés à ces actions.

La direction sollicite votre procuration en vue de l'assemblée, ce qui signifie que nous communiquons avec vous afin de vous encourager à voter. Cette sollicitation se fera surtout par la poste, mais on pourrait également communiquer avec vous par téléphone, notamment relativement à l'utilisation du service QuickVote<sup>MC</sup> de Broadridge. Nous avons retenu les services de Kingsdale Advisors (Kingsdale) et elle pourrait nous aider dans le cadre de ce processus. Nous défrayons les coûts de l'embauche de Kingsdale, que nous estimons à environ 40 000 \$.

## Dans le présent document :

- *nous, notre, nos* et *Manuvie* désignent la Société Financière Manuvie
- *vous, votre, vos* et *actionnaires* renvoient aux porteurs d'actions ordinaires de Manuvie
- *circulaire* désigne la présente circulaire de sollicitation de procurations
- *assemblée* désigne notre assemblée annuelle des porteurs d'actions ordinaires ayant lieu le 4 mai 2017
- *actions ordinaires* ou *actions* désignent les actions ordinaires de la Société Financière Manuvie
- *Assurance-Vie Manufacturers* désigne La Compagnie d'Assurance-Vie Manufacturers

Les renseignements sont présentés en date du 28 février 2017 et les montants sont en dollars canadiens, à moins d'indication contraire. Les renseignements figurant sur les sites Web mentionnés dans la présente circulaire ou accessibles sur ceux-ci ne font pas partie du présent document.

## Pour obtenir plus d'information

Vous pouvez trouver des renseignements financiers sur Manuvie dans notre rapport annuel, qui comprend nos états financiers consolidés audités et le rapport de gestion pour l'exercice clos le 31 décembre 2016. La rubrique *Comité d'audit* de notre notice annuelle contient des renseignements sur ce comité, notamment sa charte.

Ces documents sont disponibles à l'adresse [manuvie.com](http://manuvie.com), sur SEDAR ([sedar.com](http://sedar.com)) et sur EDGAR ([sec.gov/edgar](http://sec.gov/edgar)). Vous pouvez aussi nous demander un exemplaire de notre rapport annuel : vous n'avez qu'à nous faire parvenir un courriel à l'adresse [shareholder\\_services@manulife.com](mailto:shareholder_services@manulife.com).

## Où trouver

### À propos de l'assemblée

- 13 Qui a le droit de voter
- 14 Comment voter
- 17 Points examinés à l'assemblée

### À propos des administrateurs

- 21 Faits saillants à propos du conseil
- 22 Profils des administrateurs
- 37 Rapports des comités du conseil 2016
- 41 Mode de rémunération de nos administrateurs

### Rémunération des membres de la haute direction

#### 50 Aperçu des changements apportés au programme de rémunération des membres de la haute direction de 2017

#### 52 Analyse de la rémunération

- 52 Notre philosophie en matière de rémunération
- 54 Comment le conseil supervise la rémunération des membres de la haute direction
- 56 Gestion des risques en matière de rémunération
- 60 Le processus décisionnel
- 62 Étalonnage par rapport à nos sociétés homologues
- 64 Notre programme de rémunération et notre rendement en 2016
- 82 Rémunération des membres de la haute direction visés

#### 96 Détail de la rémunération des membres de la haute direction

- 96 Tableau sommaire de la rémunération
- 98 Rémunération sous forme de titres de capitaux propres

- 103 Prestations de retraite
- 111 Cessation des fonctions et changement de contrôle
- 118 Rémunération des employés qui ont une incidence considérable sur le risque

### Gouvernance chez Manuvie

#### 122 À propos du conseil de Manuvie

- 124 Rôles et responsabilités
- 124 Promouvoir une culture d'intégrité et un comportement éthique
- 125 Planification stratégique
- 126 Surveillance des risques
- 128 Perfectionnement du leadership et planification de la relève
- 131 Communications et engagement auprès des actionnaires
- 133 Comités du conseil

#### 134 Agir à titre d'administrateur

- 135 Appartenance à d'autres conseils
- 135 Intégrité
- 135 Participation en actions
- 135 Limites de mandat
- 136 Indépendance
- 137 Diversité
- 138 Compétences et expérience
- 140 Perfectionnement des administrateurs
- 142 Évaluation
- 142 Relève du conseil

### Autres renseignements

- 144 Assurance responsabilité civile
- 144 Prêts consentis aux administrateurs et aux dirigeants
- 144 Approbation des administrateurs



Lorsque vous voyez ce symbole, vous apprendrez où vous pouvez trouver de plus amples renseignements sur un sujet donné

# ■ À propos de l'assemblée

L'assemblée annuelle de cette année a lieu le 4 mai 2017. Veuillez lire la présente rubrique pour déterminer qui a le droit de voter, comment vous pouvez voter et les points sur lesquels vous voterez.

## Des questions?

Appelez l'agent des transferts de votre région ou Kingsdale Advisors pour toute question :

**Kingsdale Advisors** 1 888 518-1563 (pour les actionnaires en Amérique du Nord)  
416 867-2272 (pour les actionnaires à l'extérieur de l'Amérique du Nord)  
courriel : [contactus@kingsdaleadvisors.com](mailto:contactus@kingsdaleadvisors.com)

**Au Canada** CST  
1 800 783-9495

**Aux États-Unis** Computershare  
1 800 249-7702

**À Hong Kong** Computershare  
852 2862-8555

**Aux Philippines** Rizal Commercial Banking Corporation  
632 318-8567

## Où trouver

<b>Qui a le droit de voter</b>	<b>13</b>
<b>Comment voter</b>	<b>14</b>
<b>Points examinés à l'assemblée</b>	<b>17</b>

## Qui a le droit de voter

Si vous déteniez des actions ordinaires de Manuvie à 17 h (heure de l'Est) le 8 mars 2017 (date de clôture des registres), vous avez le droit d'être convoqué à notre assemblée annuelle de 2017 et d'y voter. Nous avons 1 975 994 427 actions ordinaires en circulation à cette date et chaque action confère un droit de vote.

### À propos du quorum

Pour que l'assemblée puisse avoir lieu, au moins deux actionnaires doivent y être présents ou y être représentés par une procuration.

Toute question doit être approuvée à la majorité simple des voix exprimées. À notre connaissance, personne n'est propriétaire véritable ni n'exerce le contrôle (directement ou indirectement) sur plus de 10 % des droits de vote rattachés aux actions ordinaires de Manuvie.

### Restrictions en matière de vote

Si une personne, une entité contrôlée par une personne ou une personne avec une entité qu'elle contrôle détient en propriété véritable des actions conférant, au total, plus de 20 % des voix pouvant être exprimées, cette personne ou entité ne peut pas voter, à moins d'y être autorisée par le ministre des Finances (Canada).

Les actions ordinaires qui sont détenues en propriété véritable par le gouvernement du Canada, une province ou un territoire du Canada, un gouvernement étranger ou une sous-division politique ou un organisme de l'une ou l'autre de ces entités ne confèrent aucun droit de vote, sauf dans des circonstances approuvées par le ministre des Finances (Canada).

## Comment voter

Il y a deux manières de voter : en personne ou par procuration. La façon dont vous exercerez vos droits de vote dépend de votre statut d'actionnaire inscrit, de détenteur d'une attestation de propriété ou d'actionnaire non inscrit (propriétaire véritable).



Voir la page 16 pour des précisions importantes sur le vote par procuration.

### Vote par procuration

Votre représentant autorisé ou vous devez signer le formulaire de procuration. Si vous êtes une société par actions ou une autre entité juridique, votre représentant autorisé doit signer le formulaire.

### Actionnaires inscrits et détenteurs d'attestation de propriété (votre trousse contient un formulaire de procuration)

Vous êtes un *actionnaire inscrit* si vous détenez un certificat d'actions à votre nom ou si vos actions sont inscrites électroniquement dans le système d'inscription directe (SID) tenu par notre agent des transferts.

Vous êtes un *détenteur d'attestation de propriété* si vous détenez une attestation de propriété d'actions qui a été émise au moment de la démutualisation d'Assurance-Vie Manufacturers.

Vous pouvez exercer les droits de vote rattachés à vos actions de quatre manières :



**Par Internet** – Allez au site Web indiqué dans votre formulaire de procuration. Vous aurez besoin du numéro d'identification personnel/de contrôle indiqué sur le formulaire.



**Par téléphone (au Canada et aux États-Unis seulement)** – Composez le numéro sans frais indiqué dans le formulaire de procuration et suivez les instructions. Vous aurez besoin du numéro d'identification personnel/de contrôle indiqué sur le formulaire.



**Par la poste** – Remplissez votre formulaire de procuration et renvoyez-le dans l'enveloppe fournie à cette fin.



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

Votre formulaire de procuration doit être reçu d'ici **17 h (heure de l'Est) le 2 mai 2017** pour que votre vote soit compté. Si vous l'envoyez par la poste, prévoyez suffisamment de temps pour la livraison de l'enveloppe. Le président du conseil peut renoncer au délai pour le dépôt des procurations à sa discrétion, sans préavis.

Si l'assemblée est ajournée, votre formulaire de procuration doit être reçu d'ici **17 h (heure de l'Est) deux jours ouvrables avant la date de la reprise de l'assemblée.**

### Vote en personne à l'assemblée

Vous devez apporter une pièce d'identité avec vous à l'assemblée.

Vérifiez auprès de notre agent des transferts lorsque vous arrivez à l'assemblée.

Ne remplissez pas le formulaire de procuration avant l'assemblée puisque vous voterez en personne à l'assemblée.

### Modification de votre vote

Vous pouvez révoquer votre procuration si vous changez d'idée quant à la manière dont vous désirez exercer les droits de vote rattachés à vos actions.

L'envoi de nouvelles instructions à une date ultérieure sur la manière dont vous désirez voter entraînera la révocation des instructions déjà soumises.

Vous pouvez envoyer une nouvelle procuration par Internet, par téléphone ou par la poste en suivant les instructions ci-dessus.

Vous pouvez aussi envoyer un avis écrit, signé par votre représentant autorisé ou vous, à la secrétaire générale, Société Financière Manuvie, 200 Bloor Street East, Toronto, Canada M4W 1E5.

Votre nouveau formulaire de procuration doit être reçu d'ici **17 h (heure de l'Est) le 2 mai 2017** pour que votre vote soit compté. Si vous l'envoyez par la poste, prévoyez suffisamment de temps pour que l'enveloppe soit livrée à temps.

Si l'assemblée est ajournée, votre formulaire de procuration doit être reçu d'ici **17 h (heure de l'Est) deux jours ouvrables avant la date de la reprise de l'assemblée.**

Si vous manquez ce délai, vous ne pouvez révoquer votre procuration qu'en remettant un avis écrit au président du conseil à l'assemblée avant qu'elle ne commence. Votre représentant autorisé ou vous devez signer l'avis.



Voir la page 16 pour des précisions importantes sur le vote par procuration.

### Vote par procuration

Votre représentant autorisé ou vous devez signer le formulaire d'instructions de vote. Si vous êtes une société par actions ou une autre entité juridique, votre représentant autorisé doit signer le formulaire.

## Actionnaires non inscrits (propriétaires véritables)

(votre trousse contient un formulaire d'instructions de vote)

Vous êtes un *actionnaire non inscrit* si vous détenez vos actions par l'entremise d'un intermédiaire (banque, société de fiducie, courtier en valeurs mobilières ou autre institution financière). Cela signifie que les actions sont immatriculées au nom de votre intermédiaire et que vous en êtes le propriétaire véritable.

Vous pouvez donner vos instructions de vote de quatre manières :



**Par Internet** – Allez au site Web indiqué dans votre formulaire d'instructions de vote et suivez les instructions à l'écran.



**Par téléphone (au Canada et aux États-Unis seulement)** – Composez le numéro sans frais indiqué dans votre formulaire d'instructions de vote et suivez les instructions.



**Par la poste** – Remplissez votre formulaire d'instructions de vote et renvoyez-le dans l'enveloppe fournie à cette fin.



**Avec votre téléphone intelligent** – Utilisez le code QR figurant sur votre formulaire d'instructions de vote.

Votre intermédiaire doit recevoir vos instructions de vote suffisamment à temps pour s'y conformer. Vérifiez le délai indiqué dans le formulaire pour la remise de vos instructions de vote. Si vous l'envoyez par la poste, prévoyez suffisamment de temps pour la livraison de l'enveloppe. Le président du conseil peut renoncer au délai pour le dépôt des procurations à sa discrétion, sans préavis.

### Vote en personne à l'assemblée

Vous devez apporter une pièce d'identité avec vous à l'assemblée.

Enregistrez-vous auprès de notre agent des transferts lorsque vous arrivez à l'assemblée.

Ne remplissez pas le formulaire d'instructions de vote avant l'assemblée puisque vous voterez à l'assemblée.

### Modification de votre vote

Vous pouvez révoquer votre procuration si vous changez d'idée quant à la manière dont vous désirez exercer les droits de vote rattachés à vos actions.

Suivez les instructions données dans votre formulaire d'instructions de vote ou communiquez avec votre intermédiaire pour obtenir de plus amples renseignements.

## Autres précisions sur le vote par procuration

Le vote par procuration est la manière la plus facile de voter. Cela signifie que vous accordez à une autre personne (votre fondé de pouvoir) le pouvoir d'assister à l'assemblée et de voter pour vous selon vos instructions.

Donald A. Guloien, président et chef de la direction ou, à défaut, Richard B. DeWolfe, président du conseil (avec pleins pouvoirs de substitution) ont accepté d'agir à titre de fondés de pouvoir de Manuvie pour exercer les droits de vote rattachés à vos actions à l'assemblée selon vos instructions.

Si vous ne désignez pas un fondé de pouvoir différent lorsque vous signez votre formulaire, vous autorisez M. Guloien ou M. DeWolfe à agir comme fondé de pouvoir pour voter en votre nom à l'assemblée selon vos instructions.

Si vous n'indiquez pas dans le formulaire la manière dont vous désirez exercer les droits de vote rattachés à vos actions, M. Guloien ou M. DeWolfe voteront :

- POUR l'élection des 15 administrateurs mis en candidature dans la présente circulaire
- POUR la nomination d'Ernst & Young s.r.l./S.E.N.C.R.L. en tant qu'auditeurs
- POUR le vote consultatif sur notre approche en matière de rémunération des membres de la haute direction.

Vous pouvez aussi nommer une autre personne comme fondé de pouvoir : il n'est pas nécessaire qu'elle soit un actionnaire de Manuvie. Inscrivez son nom en caractères d'imprimerie dans l'espace en blanc prévu à cet effet dans le formulaire de procuration ou d'instructions de vote. N'oubliez pas de le dire à cette personne afin qu'elle sache qu'elle doit assister à l'assemblée et exercer les droits de vote rattachés à vos actions selon vos instructions. Si vous ne précisez pas la manière dont vous désirez exercer les droits de vote rattachés à vos actions, votre fondé de pouvoir pourra les exercer selon son bon jugement.

Si des modifications sont apportées aux points devant faire l'objet d'un vote ou à toute autre question dûment soumise à l'assemblée ou à toute reprise de celle-ci, votre fondé de pouvoir pourra exercer les droits de vote rattachés à vos actions selon son bon jugement.

### Des questions?

Appelez l'agent des transferts de votre région ou Kingsdale Advisors si vous avez des questions ou désirez obtenir un nouveau formulaire de procuration (voir la page 12 pour obtenir des précisions).

### À propos de la confidentialité et des résultats du vote

Nos agents des transferts comptent et compilent de manière indépendante les votes afin de préserver la confidentialité. Un formulaire de procuration ou d'instructions de vote nous est transmis seulement lorsqu'il est clair qu'un actionnaire désire communiquer avec le conseil ou avec la direction, que la validité du formulaire est remise en question ou que la loi l'exige.

Après l'assemblée, nous afficherons les résultats du vote à l'adresse [manuvie.com](http://manuvie.com), sur SEDAR ([www.sedar.com](http://www.sedar.com)) et sur EDGAR ([sec.gov/edgar](http://sec.gov/edgar)).

## Points examinés à l'assemblée

L'assemblée portera sur quatre points.

### 1. États financiers (manuvie.com)

Nous présenterons nos états financiers consolidés 2016 et le rapport des auditeurs s'y rapportant. Vous pouvez en trouver une copie dans notre rapport annuel 2016 disponible à l'adresse manuvie.com.

### 2. Élection des administrateurs (voir la page 20)

Vous élirez 15 administrateurs qui siégeront à notre conseil jusqu'à la fin de l'assemblée annuelle des actionnaires de l'année prochaine ou jusqu'à leur démission, selon le plus rapproché de ces événements. Les 15 administrateurs mis en candidature sont actuellement membres du conseil.

Les profils des administrateurs mis en candidature sont présentés à partir de la page 20.

Le conseil vous recommande de voter POUR l'élection de chaque administrateur mis en candidature.

### 3. Nomination des auditeurs

Ernst & Young s.r.l./S.E.N.C.R.L. (Ernst & Young) sont nos auditeurs externes depuis plus de cinq ans et le comité d'audit a recommandé au conseil de les nommer de nouveau en tant qu'auditeurs pour l'exercice 2017 pour un mandat se terminant à la fin de notre prochaine assemblée annuelle.

Le tableau ci-dessous présente les services qu'Ernst & Young a fournis à Manuvie et à ses filiales au cours des deux derniers exercices ainsi que les honoraires facturés :

(en millions de dollars)	2016	2015
<b>Services d'audit</b> Comprennent l'audit de nos états financiers ainsi que des états financiers de nos filiales et de nos fonds séparés, l'audit des dépôts réglementaires et des services liés aux prospectus, le rapport sur les contrôles internes, l'examen des rapports trimestriels et le dépôt des documents réglementaires	<b>30,3 \$</b>	29,0 \$
<b>Services liés à l'audit</b> Comprennent de la consultation sur les normes de comptabilité et de présentation de l'information financière non classée comme un service d'audit, les audits liés aux opérations proposées ou conclues et des services de certification pour les rapports sur les contrôles internes à l'intention de tiers	<b>2,2 \$</b>	2,6 \$
<b>Services fiscaux</b> Comprennent l'observation fiscale, la planification fiscale et les services-conseils en matière de fiscalité	<b>0,3 \$</b>	0,1 \$
<b>Autres services</b> Comprennent d'autres services consultatifs	<b>0,4 \$</b>	0,6 \$
<b>Total</b>	<b>33,2 \$</b>	32,3 \$

La politique d'indépendance de nos auditeurs exige que le comité d'audit approuve préalablement tous les services d'audit et les services non liés à l'audit autorisés (y compris les honoraires et les conditions) devant être fournis par les auditeurs externes.

Si un nouveau service est proposé pendant l'année en dehors des catégories préalablement approuvées, il doit être préalablement approuvé par le comité d'audit ou par un membre désigné par celui-ci pour agir en son nom.

Le conseil vous recommande de voter POUR la nomination d'Ernst & Young en tant qu'auditeurs.

#### **4. Se prononcer sur la rémunération des membres de la haute direction (voir la page 49)**

Le conseil estime que les programmes de rémunération doivent être justes, équitables et concurrentiels par rapport au marché et qu'ils doivent appuyer notre stratégie et nos progrès.

Le conseil reconnaît la nécessité d'un examen plus approfondi de la rémunération des membres de la haute direction en général et estime que les actionnaires devraient avoir la possibilité de bien comprendre nos objectifs, principes et fondements en matière de rémunération des membres de la haute direction et de se prononcer sur notre approche à cet égard. Par conséquent, vous êtes invité à voter sur la résolution suivante :

*Il est résolu, à titre consultatif et sans que soient diminués le rôle et les responsabilités du conseil d'administration, que les actionnaires acceptent l'approche en matière de rémunération des membres de la haute direction divulguée dans la circulaire de sollicitation de procurations transmise en vue de l'assemblée annuelle de 2017 des porteurs d'actions ordinaires de la Société Financière Manuvie.*

Ce vote étant consultatif, les résultats de celui-ci ne sont pas contraignants. Le conseil tiendra cependant compte des résultats ainsi que des commentaires provenant des autres activités auxquelles ont pris part les actionnaires en vue de la prise des décisions relatives aux politiques et procédures en matière de rémunération et de rémunération des membres de la haute direction dans le futur.

Veuillez vous reporter à la page 2 pour obtenir un aperçu de notre rendement pour l'année, de notre programme de rémunération des membres de la haute direction et de l'incidence qu'il a eue sur la rémunération des membres de la haute direction pour 2016. Nous présentons aussi de plus amples détails sur ces éléments à partir de la page 49. Ces renseignements ont été approuvés par le conseil sur la recommandation du comité de rémunération et de dotation en personnel cadre.

#### **Examen du comité d'audit**

Le comité d'audit procède chaque année à un examen formel des auditeurs externes et il en fait un examen plus exhaustif tous les cinq ans. Ces examens sont fondés sur les recommandations des Comptables professionnels agréés du Canada (CPA Canada) et du Conseil canadien sur la reddition de comptes visant à aider les comités d'audit dans leurs fonctions de surveillance et l'examen exhaustif a été effectué le plus récemment en 2014, couvrant la période de cinq ans close le 31 décembre 2013.

L'examen de 2016 s'est concentré sur l'associé responsable de la mission et son équipe, leur indépendance et leur objectivité ainsi que la qualité des travaux d'audit exécutés.

Le conseil vous recommande de voter POUR notre approche en matière de rémunération des membres de la haute direction.

Si un nombre important d'actionnaires s'opposent à la résolution, le conseil communiquera avec ses actionnaires (particulièrement avec ceux dont on sait qu'ils ont voté contre la résolution) pour comprendre leurs préoccupations et continuera d'examiner notre approche en matière de rémunération des membres de la haute direction à la lumière de ces préoccupations. Nous encourageons les actionnaires susceptibles de voter contre la résolution à communiquer avec le conseil pour discuter de leurs questions ou préoccupations particulières (voir la page 122 pour obtenir des précisions sur la manière de communiquer avec le conseil et la page 130 pour obtenir des précisions sur les activités auxquelles prennent part nos actionnaires).

### **À propos des propositions des actionnaires**

Les propositions des actionnaires pour notre assemblée annuelle de 2018 doivent nous parvenir d'ici 17 h (heure de l'Est) le 9 décembre 2017 afin que nous puissions les inclure dans notre circulaire de sollicitation de procurations de l'année prochaine. Elles doivent être faites par écrit et respecter les exigences de la *Loi sur les sociétés d'assurances* (Canada), que vous pouvez consulter en ligne à l'adresse <http://laws-lois.justice.gc.ca>.

Veuillez envoyer votre proposition à l'adresse suivante :

Secrétaire générale  
Société Financière Manuvie  
200 Bloor Street East  
Toronto (Ontario) M4W 1E5  
Canada  
Télec. : 416 926-3041

# ■ À propos des administrateurs

Veillez lire à propos des administrateurs mis en candidature avant d'exercer les droits de vote rattachés à vos actions.

Cette année, 15 administrateurs ont été mis en candidature aux fins d'élection au conseil pour un mandat de un an. Ils ont tous été élus à notre assemblée de 2016. Ces administrateurs possèdent l'ensemble de compétences, d'expérience et de qualifications nécessaires pour assurer une surveillance appropriée et prendre des décisions efficaces.

## Taille appropriée

**15 administrateurs**

pour un débat profitable et une prise de décisions efficace

## Indépendance

**Tous**

Tous les administrateurs sont indépendants, sauf le chef de la direction  
Tous les membres du comité sont indépendants

## Compétences financières

**Tous**

les administrateurs possèdent des compétences financières

## Expérience

**53 %**

des administrateurs possèdent de l'expérience dans les services financiers ou en supervision d'opérations financières complexes

**73 %**

des administrateurs possèdent de l'expérience en gestion du risque

**87 %**

des administrateurs possèdent de l'expérience en ressources humaines ou en rémunération

## Diversité

**36 %**

des administrateurs indépendants sont des femmes

**65 ans**

âge moyen des administrateurs

**6,6 ans**

durée moyenne du mandat des administrateurs

## Qualifications

**Tous**

les administrateurs apportent un ensemble de compétences, d'antécédents et d'expérience qui sont importants pour siéger à notre conseil

## Où trouver

**Faits saillants à propos du conseil**

**21**

**Profil des administrateurs**

**22**

**Rapports des comités du conseil 2016**

**37**

**Mode de rémunération de nos administrateurs**

**41**

## Faits saillants à propos du conseil

### Mixité

Nous promovons la mixité au sein de notre conseil et avons mis en œuvre une politique de diversité officielle en 2014 ayant pour objectif qu'au moins 30 % de nos administrateurs indépendants soient des femmes; nous atteignons cet objectif depuis 2013. Une femme a agi à titre de présidente de notre conseil de 2008 à 2013. Se reporter à la page 135 pour de plus amples renseignements en matière de diversité.

### À propos du vote majoritaire

Les actionnaires peuvent voter *pour* chaque administrateur ou *s'abstenir* de voter à son égard. Les administrateurs à l'égard desquels le nombre d'*abstentions* de vote est supérieur au nombre de voix exprimées *en leur faveur* doivent présenter leur démission.

Le comité de gouvernance et des candidatures examinera les détails entourant la démission et en fera rapport au conseil. Le conseil acceptera la démission, sauf en cas de circonstances exceptionnelles. Le conseil prendra sa décision dans les 90 jours suivant l'assemblée et un communiqué sera publié pour faire état de la démission ou pour indiquer les motifs pour lesquels celle-ci n'a pas été acceptée. L'administrateur ne participera pas à ces délibérations. La démission prendra effet lors de son acceptation par le conseil.

Cette politique s'applique uniquement aux élections non contestées, lorsque le nombre d'administrateurs mis en candidature est égal au nombre d'administrateurs à élire.

### Limites de mandat

Les administrateurs indépendants peuvent être membres du conseil pendant une période d'au plus 12 ans afin d'équilibrer les avantages de l'expérience et la nécessité de nouvelles perspectives. Nous avons instauré cette politique en 2013 et supprimé en même temps l'âge de la retraite obligatoire à 72 ans. Voir la page 134 pour obtenir de plus amples renseignements.

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

### Présence aux réunions en 2016

Le tableau qui suit présente le nombre de réunions du conseil et des comités tenues en 2016 et la présence globale à celles-ci. Le quorum aux réunions du conseil correspond à la majorité des administrateurs, et les administrateurs doivent assister à toutes les réunions du conseil et des comités dont ils sont membres, sauf en cas de circonstances atténuantes. La présence moyenne a été de 100 % en 2016 et tous les administrateurs, sauf un membre du conseil à ce moment-là, ont assisté à l'assemblée annuelle des actionnaires de 2016.

	Nombre de réunions	Présence globale aux réunions
Conseil	9	100 %
Comité d'audit	6	100 %
Comité de gestion des risques	6	100 %
Comité de gouvernance et des candidatures	4	100 %
Comité de rémunération et de dotation en personnel cadre	8	100 %

## Profils des administrateurs

**Richard B. DeWolfe** (président du conseil depuis 2013)



**Westwood (Massachusetts) États-Unis ■ 72 ans ■ Indépendant**

### Domaines de compétence

- Cadre supérieur
- Secteur public
- Finances
- Gestion du risque
- Exploitation/gouvernance aux États-Unis
- Gestion des ressources humaines et rémunération des membres de la haute direction

M. DeWolfe possède une très vaste expérience dans les secteurs des affaires, des placements et du leadership dans les secteurs public et privé qui le rend apte à agir à titre d'administrateur et de président du conseil de Manuvie. Il apporte une expertise en gouvernance grâce à l'expérience qu'il a acquise à titre de président du conseil d'une société ouverte et d'administrateur de plusieurs organismes bien connus aux États-Unis.

Richard DeWolfe est président du conseil depuis le 2 mai 2013 et est associé directeur de DeWolfe & Company, LLC, société d'experts-conseils en gestion immobilière et en placements. Il a été 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, de 1992 à 2002. The DeWolfe Companies, Inc. était inscrite à l'American Stock Exchange jusqu'à ce qu'elle soit achetée par la Cendant Corporation en 2002.

Il siège au conseil des organismes sans but lucratif suivants : American College of Corporate Directors, Massachusetts General Hospital (conseil du président), Université de Boston (fiduciaire émérite), The Boston Foundation (administrateur émérite), The Boston Center for Community and Justice (administrateur honoraire), Wilson Center's Canada Institute (conseil consultatif), Quissett Harbor Preservation Trust (président du conseil) et Partners HealthCare System, Inc.

M. DeWolfe est titulaire d'un baccalauréat en sciences appliquées (marketing et 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.

### Autres conseils de sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années

Avantair, Inc., 2009 à 2013

### Présence aux réunions de 2016

Conseil	9 sur 9	100 %
---------	---------	-------

#### Comités du conseil

M. DeWolfe n'est pas membre des comités d'audit, de rémunération et de dotation en personnel cadre ou de gestion des risques, mais il assiste aux réunions sur invitation du président du comité respectif

Audit	6 sur 6	100 %
Gouvernance et candidatures	4 sur 4	100 %
Rémunération et dotation en personnel cadre	8 sur 8	100 %
Gestion des risques	6 sur 6	100 %

Administrateur depuis  
avril 2004

Limite du mandat :  
2018

Votes en faveur en  
2016 : 99,44 %

Respecte les lignes  
directrices en matière  
d'actionnariat

Hausse de 14,16 %  
de sa participation en  
actions et en UAD  
entre le 29 février  
2016 et le 28 février  
2017



Voir la page 46  
pour des  
renseignements  
sur la  
participation en  
actions.

**Joseph P. Caron**



Vancouver (Colombie-Britannique) Canada ■ 69 ans ■ Indépendant

**Domaines de compétence**

- Cadre supérieur
- Secteur public
- Relations internationales
- Exploitation/gouvernance en Asie
- Gestion des ressources humaines et rémunération des membres de la haute direction
- Technologie

M. Caron fait bénéficier le conseil de son expérience du monde des affaires, du secteur gouvernemental et du secteur international, fournissant une perspective bien équilibrée pour siéger à notre conseil, au comité de rémunération et de dotation en personnel cadre et en tant que président du comité de gouvernance et des candidatures.

Joseph Caron est directeur et fondateur de Joseph Caron Incorporated, société d’experts-conseils fondée en 2010 pour fournir des conseils stratégiques aux entreprises asiatiques cherchant à étendre leurs activités au Canada ainsi qu’aux entreprises et aux organismes canadiens souhaitant prendre de l’expansion en Asie. Son expérience comprend quatre années au sein de HB Global Advisors Corporation, société d’experts-conseils internationale de Heenan Blaikie S.E.N.C.R.L./s.r.l. (de 2010 à 2013), et près de quatre décennies au sein du gouvernement du Canada, où il a occupé plusieurs postes diplomatiques clés, dont ceux d’ambassadeur en République populaire de 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 également membre du conseil de l’Aéroport international de Vancouver.

M. Caron est titulaire d’un baccalauréat ès arts (science politique) de l’Université d’Ottawa. Il détient des diplômes honorifiques de l’Université York et de l’Université Meiji Gakuin et a 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.

**Autres conseils de sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années**

Westport Innovations Inc., 2013 à juin 2016

**Présence aux réunions de 2016**

Conseil	9 sur 9	100 %
<b>Comités du conseil</b>		
Gouvernance et candidatures (président depuis mai 2014)	4 sur 4	100 %
Rémunération et dotation en personnel cadre	8 sur 8	100 %

Administrateur depuis octobre 2010

Limite du mandat : 2023

Votes en faveur en 2016 : 96,76 %

Respecte les lignes directrices en matière d’actionnariat

Hausse de 16,35 % de sa participation en actions et en UAD entre le 29 février 2016 et le 28 février 2017

 Voir la page 46 pour des renseignements sur la participation en actions.

## John M. Cassaday



Toronto (Ontario) Canada ■ 63 ans ■ Indépendant

### Domaines de compétence

- Cadre supérieur
- Commercialisation
- Gestion du risque
- Exploitation/gouvernance au Canada et aux États-Unis
- Gestion des ressources humaines et rémunération des membres de la haute direction

M. Cassaday possède une grande expérience du secteur des affaires et à titre de membre de la haute direction et siège également au conseil d'autres sociétés ouvertes. Cette expérience le rend apte à siéger à notre conseil ainsi qu'au comité de gouvernance et des candidatures et en tant que président du comité de rémunération et de dotation en personnel cadre.

John Cassaday est actuellement administrateur de sociétés. Auparavant, il était président et chef de la direction de Corus Entertainment Inc., poste qu'il a occupé depuis sa création en 1999 jusqu'à ce qu'il prenne sa retraite le 31 mars 2015. Corus est un chef de file canadien de la télévision payante et de la télévision spécialisée 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. Il est également membre du conseil d'Irving Oil Ltd. (société fermée).

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

M. Cassaday est admissible à la réélection en vertu de la disposition transitoire concernant les limites de mandat adoptée en 2013 (voir la page 134).

### Autres conseils de sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années

Gibraltar Growth Corporation, 2015 à ce jour  
Sleep Country Canada Holdings Inc., 2015 à ce jour  
Spin Master Ltd., 2015 à ce jour  
Sysco Corporation, 2004 à ce jour  
Corus Entertainment Inc., 1999 à mars 2015

Administrateur depuis  
avril 1993

Limite du mandat :  
2019

Votes en faveur en  
2016 : 87,73 %

Respecte les lignes  
directrices en matière  
d'actionariat

Hausse de 8,76 % de  
sa participation en  
actions et en UAD  
entre le 29 février  
2016 et le 28 février  
2017

 Voir la page 46  
pour des  
renseignements  
sur la  
participation en  
actions.

### Présence aux réunions de 2016

Conseil	9 sur 9	100 %
Comités du conseil		
Gouvernance et candidatures	4 sur 4	100 %
Rémunération et dotation en personnel cadre (président depuis mai 2011)	8 sur 8	100 %

Susan F. Dabarno



Bracebridge (Ontario) Canada ■ 64 ans ■ Indépendante

**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
- Gestion des ressources humaines et rémunération des membres de la haute direction
- Technologie

M<sup>me</sup> Dabarno fait bénéficier le conseil de sa grande expérience en services financiers. Les rôles qu'elle a joués dans l'exercice de diverses fonctions de membre de la haute direction et sa formation de comptable la rendent apte à siéger au comité d'audit et au comité de rémunération et de dotation en personnel cadre.

Susan Dabarno est administratrice de sociétés depuis 2011. Elle a une expertise approfondie en gestion de 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, société de services de gestion de patrimoine indépendante. Avant de se joindre à Richardson Partners Financial Limited, elle a été présidente et chef de l'exploitation de Merrill Lynch Canada Inc.

Elle est une ancienne administratrice de la Toronto Waterfront Revitalization Corporation (organisme subventionné par le gouvernement) et de la Bridgepoint Health Foundation (organisme sans but lucratif).

M<sup>me</sup> Dabarno est comptable professionnelle agréée et a obtenu un Brevet B à l'Université McGill.

**Autres conseils de sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années**

People Corporation, 2011 à 2013

**Présence aux réunions de 2016**

Conseil	9 sur 9	100 %
<b>Comités du conseil</b>		
Audit	6 sur 6	100 %
Rémunération et dotation en personnel cadre	8 sur 8	100 %

Administratrice depuis mars 2013

Limite du mandat : 2025

Votes en faveur en 2016 : 96,79 %

Respecte les lignes directrices en matière d'actionnariat

Hausse de 5,10 % de sa participation en actions et en UAD entre le 29 février 2016 et le 28 février 2017

 Voir la page 46 pour des renseignements sur la participation en actions.

## Sheila S. Fraser



Ottawa (Ontario) Canada ■ 66 ans ■ Indépendante

### Domaines de compétence

- Cadre supérieur
- Secteur public
- Finances
- Gestion du risque
- Gestion des ressources humaines et rémunération des membres de la haute direction
- Technologie

La très vaste expérience professionnelle de M<sup>me</sup> Fraser et son apport au domaine de la comptabilité et de l'audit la rendent apte à agir à notre conseil et à titre de membre du comité de gestion des risques et de présidente du comité d'audit. L'expérience qu'elle a acquise en tant que membre d'autres conseils et par suite de son travail à l'échelle internationale ajoute une perspective supplémentaire à son travail au sein du conseil et des comités.

Sheila Fraser est actuellement administratrice de sociétés. M<sup>me</sup> Fraser a été vérificatrice générale du Canada de 2001 à 2011 et elle occupait auparavant le poste de sous-vérificatrice générale depuis 1999 au Bureau du vérificateur général, au service duquel elle était entrée après avoir été associée chez Ernst & Young s.r.l./S.E.N.C.R.L. pendant 18 ans.

M<sup>me</sup> Fraser contribue actuellement aux domaines de la comptabilité et de l'audit en tant que fiduciaire de l'International Financial Reporting Standards (IFRS) Foundation. Elle a également présidé deux comités de l'Organisation Internationale des Institutions Supérieures de Contrôle des Finances Publiques 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.

De plus, elle est actuellement membre du conseil de l'Institut international du développement durable – Région des lacs expérimentaux (sans but lucratif).

M<sup>me</sup> Fraser est titulaire d'un baccalauréat en commerce de l'Université McGill et est Fellow de CPA Ontario et de l'Ordre des comptables professionnels agréés du Québec.

### Autres conseils de sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années

Bombardier Inc., 2012 à ce jour

### Présence aux réunions de 2016

Conseil	9 sur 9	100 %
Comités du conseil		
Audit (présidente depuis mai 2013)	6 sur 6	100 %
Gestion des risques	6 sur 6	100 %

Administratrice depuis novembre 2011

Limite du mandat : 2024

Votes en faveur de 2016 : 98,98 %

Respecte les lignes directrices en matière d'actionariat

Hausse de 17,30 % de sa participation en actions et en UAD entre le 29 février 2016 et le 28 février 2017



Voir la page 46 pour des renseignements sur la participation en actions.

**Donald A. Guloien** (président et chef de la direction)



**Toronto (Ontario) Canada ■ 59 ans ■ Non indépendant**  
(membre de la direction)

**Domaines de compétence**

- Cadre supérieur
- Finances
- 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
- Gestion des ressources humaines et rémunération des membres de la haute direction
- Technologie
- Secteur public
- Gestion du risque

En tant que président et chef de la direction de Manuvie, M. Guloien est chargé de la gestion journalière des affaires internes de Manuvie. Il apporte une très vaste expérience ainsi que de solides antécédents et connaissances en tant que vétéran de Manuvie depuis 36 ans. Il est le seul administrateur non indépendant et administrateur membre de la direction siégeant à notre conseil.

Donald Guloien est président et chef de la direction de Manuvie, membre du conseil d'administration et président du comité de direction de Manuvie.

Avant d'être nommé à son poste actuel en 2009, M. Guloien a exercé les fonctions de chef des placements; il était alors reconnu à l'échelle mondiale comme l'un des meilleurs dirigeants du secteur des placements. Il était chargé des activités de placement mondiales de Manuvie et a dirigé la croissance phénoménale de Gestion d'actifs Manuvie, chef de file mondial des services de gestion de patrimoine, offrant notamment ses services à de fonds de placement destinés aux particuliers, à des caisses de retraite et à des fonds de dotation. M. Guloien possède une très vaste expérience à l'échelle internationale. Lorsqu'il travaillait dans le domaine des placements, il était responsable des activités de placement mondiales menées par Manuvie au Canada, aux États-Unis, au Royaume-Uni, au Japon et en Asie. En juin 2007, ses responsabilités ont été élargies de façon à inclure les activités d'assurance et de gestion de patrimoine menées par Manuvie en Asie, soit au Japon, en Chine, à Hong Kong, en Indonésie, aux Philippines, à Singapour, à Taiwan, au Vietnam, en Malaisie, en Thaïlande et à Macao.

M. Guloien a été nommé chef d'entreprise internationale de l'année par la Chambre de commerce du Canada, a reçu la Médaille du jubilé de diamant de la reine Elizabeth II et a reçu le prix Arbor pour son apport à l'Université de Toronto.

Il est membre du conseil des organismes sans but lucratif suivants : la Geneva Association, l'International Business Leaders' Advisory Council du maire de Shanghai (vice-président du conseil), le Conseil canadien des chefs d'entreprise (administrateur), l'Association canadienne des compagnies d'assurances de personnes (administrateur), le Hospital for Sick Children (conseil des fiduciaires), le Branksome Hall (conseil des gouverneurs), Centraide (membre du cabinet de la campagne) et de l'Université de Toronto (membre du cabinet de la campagne).

M. Guloien est titulaire d'un baccalauréat en commerce de l'Université de Toronto et est Fellow du Life Management Institute. Il est également membre du Ticker Club et de la World Presidents' Organization.

**Présence aux réunions de 2016**

Conseil 8 sur 8 100 %

Le conseil a tenu une réunion des administrateurs indépendants en février 2016, à laquelle M. Guloien n'a pas été invité à assister.

**Comités du conseil**

M. Guloien n'est membre d'aucun des comités du conseil, mais il assiste aux réunions des comités sur invitation du président du conseil et/ou du président d'un comité.

Administrateur depuis mai 2009

Limite du mandat : s'applique seulement aux administrateurs indépendants

Votes en faveur en 2016 : 99,62 %

Se conforme aux lignes directrices en matière d'actionariat

 Voir la page 59 pour des renseignements sur la participation en actions.

**Autres conseils de sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années**

Aucun

## Luther S. Helms



Paradise Valley (Arizona) États-Unis ■ 73 ans ■ Indépendant

### 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
- Technologie

M. Helms apporte une vaste expérience dans les secteurs bancaire et financier et en placements ainsi qu'une perspective américaine au conseil, ce qui le rend également apte à siéger au comité d'audit et au comité de gouvernance et des candidatures.

Luther Helms est fondateur et conseiller de Sonata Capital Group. 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, et il a été vice-président du conseil de la KeyBank de 1998 à 2000.

Il est également membre du conseil de Point Inside, Inc. (société fermée).

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

### Autres conseils de sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années

ABM Industries Incorporated, 1995 à mars 2017

### Présence aux réunions de 2016

Conseil	9 sur 9	100 %
Comités du conseil		
Audit	6 sur 6	100 %
Gouvernance et candidatures	4 sur 4	100 %

Administrateur depuis mai 2007

Limite du mandat : 2019

Votes en faveur en 2016 : 99,24 %

Respecte les lignes directrices en matière d'actionariat

Hausse de 13,64 % de sa participation en actions et en UAD entre le 29 février 2016 et le 28 février 2017



Voir la page 46 pour des renseignements sur la participation en actions.

**Tsun-yan Hsieh**



Singapour, Singapour ■ 64 ans ■ Indépendant

**Domaines de compétence**

- Cadre supérieur
- Finances
- Exploitation/gouvernance en Asie et au Canada
- Gestion des ressources humaines et rémunération des membres de la haute direction
- Technologie

La vaste expérience de M. Hsieh en tant que consultant en gestion et à titre de professeur, ajoutée à sa perspective asiatique, le rend apte à siéger à notre conseil et au comité de rémunération et de dotation en personnel cadre.

Tsun-yan Hsieh est président du conseil de LinHart Group PTE Ltd., entreprise de services en gestion à l'échelle internationale qu'il a fondée en 2010. M. Hsieh, résident de Singapour, possède une vaste expérience en tant que consultant dans les domaines de la stratégie d'affaires, du perfectionnement des gestionnaires et de la réorganisation d'entreprises. M. Hsieh s'est joint à McKinsey & Company en 1980 et a été élu à titre d'administrateur de cette société de 1990 à 2008, moment où il a pris sa retraite. Pendant son mandat, il a agi à titre de directeur général du Canada et des pratiques de l'ASEAN et a dirigé la pratique en organisation et en gestion de McKinsey à l'échelle mondiale.

À la National University de Singapour, M. Hsieh occupe le poste conjoint de professeur titulaire de la chaire du doyen à la Business School et à la Lee Kuan Yew School of Public Policy.

Il siège au conseil des sociétés fermées, des organismes sans but lucratif et des autres organisations suivants : Duke-NUS Graduate Medical School Singapour, LinHart Group PTE Ltd. (président du conseil/administrateur), Manulife US Real Estate Management Pte Ltd. (président), National University of Singapore Business School (conseil consultatif de la direction), Singapore Institute of Management (membre du conseil des gouverneurs) et Singapore Institute of Management Pte Ltd.

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.

**Autres conseils de sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années**

Singapore Airlines, 2012 à ce jour  
 Bharti Airtel Limited, 2010 à 2015  
 Sony Corporation, 2008 à 2013

**Présence aux réunions de 2016**

Conseil	9 sur 9	100 %
Comités du conseil		
Rémunération et dotation en personnel cadre	8 sur 8	100 %

Administrateur depuis octobre 2011

Limite du mandat : 2024

Votes en faveur en 2016 : 96,61 %

Respecte les lignes directrices en matière d'actionnariat

Hausse de 33,65 % de sa participation en actions et en UAD entre le 29 février 2016 et le 28 février 2017

 Voir la page 46 pour des renseignements sur la participation en actions.

## P. Thomas Jenkins



Canmore (Alberta) Canada ■ 57 ans ■ Indépendant

### Domaines de compétence

- Cadre supérieur
- Finances
- Exploitation/gouvernance en Asie, au Canada et aux États-Unis
- Gestion des ressources humaines et rémunération des membres de la haute direction
- Technologie
- Secteur public
- Gestion du risque

M. Jenkins fait bénéficier le comité d'audit et le comité de gestion des risques de sa vaste expérience du monde des affaires et au sein de conseils d'autres sociétés ouvertes ainsi que de conseils et de comités de divers organismes gouvernementaux, d'entreprises et d'autres organismes.

Thomas Jenkins est président du conseil d'OpenText Corporation, dont il a été chef de la stratégie de 2005 à 2013 et président et chef de la direction avant 2005. Il agit à titre d'administrateur d'OpenText depuis 1994 et de président de son conseil depuis 1998.

Il est un ancien administrateur de BMC Software, Inc., société de logiciels fermée établie à Houston, au Texas, et il siège au conseil des organismes sans but lucratif suivants : la School of Public Policy, l'Université de Calgary (Executive Fellow), le Conseil national de recherches du Canada, l'Ontario Global 100 Network (président), l'Institut C.D. Howe et le Conseil canadien des chefs d'entreprise.

M. Jenkins a obtenu une maîtrise en administration des affaires de la Schulich School of Business de l'Université York, une maîtrise en sciences appliquées de l'Université de Toronto et un baccalauréat en génie et en gestion de l'Université McMaster. L'Université de Waterloo lui a décerné un doctorat honorifique en droit et le Collège militaire royal du Canada, un doctorat honorifique en sciences militaires. Il a été récipiendaire du prix Entrepreneur de l'année 2009 de l'Ontario, du prix McMaster Engineering L.W. Shemilt Distinguished Alumni 2010 et du prix Outstanding Executive Leadership 2012 de la Schulich School of Business et il a été intronisé Compagnon de l'Ordre du Temple de la renommée de l'entreprise en 2017. Il est Fellow de L'Académie canadienne du génie. M. Jenkins a reçu la Décoration des Forces canadiennes et la Médaille du jubilé de diamant de la reine Elizabeth II. Il est Officier de l'Ordre du Canada.

### Autres conseils de sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années

OpenText Corporation, 1994 à ce jour  
Thomson Reuters Corporation, 2013 à ce jour  
TransAlta Corporation, 2014 à ce jour

### Présence aux réunions de 2016

Conseil	9 sur 9	100 %
Comités du conseil		
Audit	6 sur 6	100 %
Gestion des risques	6 sur 6	100 %

Administrateur depuis  
mars 2015

Limite du mandat :  
2027

Votes en faveur en  
2016 : 99,32 %

Respecte les lignes  
directrices en matière  
d'actionariat

Hausse de 6,21 % de  
sa participation en  
actions et en UAD  
entre le 29 février  
2016 et le 28 février  
2017



Voir la page 46  
pour des  
renseignements  
sur la  
participation en  
actions.

**Pamela O. Kimmet**



**Atlanta (Géorgie) États-Unis ■ 58 ans ■ Indépendante**

**Domaines de compétence**

- Cadre supérieur
- Finances
- Cadre auprès d'une société financière d'envergure internationale/ connaissance de la gestion des placements
- Exploitation/gouvernance aux États-Unis
- Gestion des ressources humaines et rémunération des membres de la haute direction

M<sup>me</sup> Kimmet fait bénéficier le conseil, le comité de gestion des risques et le comité de rémunération et de dotation en personnel cadre de sa vaste expérience à titre de cadre supérieure et de sa perspective internationale.

Pamela Kimmet est chef des ressources humaines au sein de Cardinal Health, Inc., société de services de soins de santé qui distribue des produits pharmaceutiques et médicaux, fabrique des produits médicaux et chirurgicaux et offre des services logistiques et autres visant à améliorer l'efficacité économique des soins de santé. Avant le 1<sup>er</sup> juillet 2016, M<sup>me</sup> Kimmet était vice-présidente principale, Ressources humaines de Coca-Cola Enterprises, Inc., poste qu'elle occupait depuis 2008. M<sup>me</sup> Kimmet possède une vaste expérience en matière de gestion des ressources humaines, y compris dans le secteur des services financiers. Elle a occupé des postes de cadre supérieure auprès de Bear, Stearns & Company, Inc. et de Citigroup, Inc.

M<sup>me</sup> Kimmet est Fellow de la National Academy of Human Resources, vice-présidente du conseil de la HR Policy Association et présidente du conseil du Center for Executive Compensation de cet organisme, ancienne présidente du conseil du National Business Group on Health et membre du Personnel Roundtable. Elle est titulaire d'une maîtrise en administration des affaires de l'Université d'État du Michigan et d'un baccalauréat ès sciences en relations industrielles et relations de travail de l'Université Cornell.

**Autres conseils de sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années**

Aucun

**Présence aux réunions de 2016**

M<sup>me</sup> Kimmet s'est jointe au conseil, au comité de gestion des risques et au comité de rémunération et de dotation en personnel cadre avec prise d'effet le 7 mars 2016.

Conseil	7 sur 7	100 %
<b>Comités du conseil</b>		
Gestion des risques	5 sur 5	100 %
Rémunération et dotation en personnel cadre	6 sur 6	100 %

Administratrice depuis mars 2016

Limite du mandat : 2028

Votes en faveur en 2016 : 96,92 %

Respecte les lignes directrices en matière d'actionariat

Hausse de 9,43 % de sa participation en actions et en UAD entre le 29 février 2016 et le 28 février 2017

 Voir la page 46 pour des renseignements sur la participation en actions.

## Donald R. Lindsay



Vancouver (Colombie-Britannique) Canada ■ 58 ans ■ Indépendant

### 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
- Gestion des ressources humaines et rémunération des membres de la haute direction

■ Technologie

L'expérience de M. Lindsay à titre de chef de la direction et en matière d'affaires sur le plan international ainsi que son expérience de presque deux décennies à titre de cadre supérieur dans les secteurs des placements et des services bancaires aux entreprises le rendent apte à siéger à notre conseil et au comité de gestion des risques.

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. M. Lindsay a notamment travaillé pendant presque deux décennies au sein de 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 titulaire d'un baccalauréat ès sciences (génie minier) de l'Université Queen's et d'une maîtrise en administration des affaires de la Harvard Business School.

### Autres conseils de sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années

Teck Resources Limited, 2005 à ce jour

### Présence aux réunions de 2016

Conseil	9 sur 9	100 %
Comités du conseil		
Gestion des risques	6 sur 6	100 %

Administrateur depuis août 2010

Limite du mandat : 2023

Votes en faveur en 2016 : 99,56 %

Respecte les lignes directrices en matière d'actionnariat

Hausse de 14,24 % de sa participation en actions et en UAD entre le 29 février 2016 et le 28 février 2017



Voir la page 46 pour des renseignements sur la participation en actions.

**John R.V. Palmer**



Toronto (Ontario) Canada ■ 73 ans ■ Indépendant

**Domaines de compétence**

- Cadre supérieur
- Secteur public
- Finances
- Gestion du risque
- Exploitation/gouvernance en Asie et au Canada
- Gestion des ressources humaines et rémunération des membres de la haute direction

L'expérience de M. Palmer auprès des organismes de réglementation de différents territoires, dont sept années à titre de surintendant des institutions financières du Canada, ainsi que sa formation de comptable le rendent apte à siéger à notre conseil, au comité d'audit et au comité de gestion des risques, qu'il a présidé de 2010 à mai 2016.

John Palmer est président du conseil 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.

Il siège au conseil des sociétés fermées et des organismes sans but lucratif suivants : Prudential Advisory Services Pte Ltd., Tenaugust Properties Inc. et Toronto Leadership Centre (président du conseil).

M. Palmer est Fellow de CPA Ontario et de CPA of British Columbia et est titulaire d'un baccalauréat ès arts de l'Université de la Colombie-Britannique.

**Autres conseils de sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années**

Fairfax Financial Holdings Limited, 2012 à ce jour

**Présence aux réunions de 2016**

Conseil	9 sur 9	100 %
<b>Comités du conseil</b>		
Audit	6 sur 6	100 %
Gestion des risques (président de 2010 à mai 2016)	6 sur 6	100 %

Administrateur depuis novembre 2009

Limite du mandat : 2022

Votes en faveur en 2016 : 99,53 %

Respecte les lignes directrices en matière d'actionariat

Hausse de 16,40 % de sa participation en actions et en UAD entre le 29 février 2016 et le 28 février 2017

 Voir la page 46 pour des renseignements sur la participation en actions.

## C. James Prieur



Chicago (Illinois) États-Unis ■ 65 ans ■ Indépendant

### Domaines de compétence

- Cadre supérieur
- Finances
- 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
- Gestion des ressources humaines et rémunération des membres de la haute direction
- Gestion du risque
- Technologie

Les excellents antécédents financiers de M. Prieur et son expérience considérable à titre de cadre supérieur dans le secteur des assurances au Canada, aux États-Unis et à l'échelle mondiale le rendent apte à siéger à notre conseil, au comité de rémunération et de dotation en personnel cadre et à titre de président du comité de gestion des risques.

James Prieur est administrateur de sociétés depuis 2011 et, auparavant, il a exercé les fonctions de chef de la direction et d'administrateur du CNO Financial Group, Inc. de 2006 jusqu'à son départ à la retraite, en 2011. Le CNO Financial Group est une société de portefeuille active dans le secteur de l'assurance vie destinée aux aînés de la classe moyenne aux États-Unis. Avant d'entrer au service du 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 siège au conseil d'Alberta Investment Management Corporation, une société d'État de la province d'Alberta, ainsi qu'au conseil des organismes sans but lucratif suivants : le President's Circle du Chicago Council on Global Affairs et le Pacific Council on International Policy et son China Committee.

M. Prieur, analyste financier agréé, a obtenu une maîtrise en administration des affaires de la Richard Ivey School de l'Université Western et un baccalauréat ès arts du Collège militaire royal du Canada.

### Autres conseils de sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années

Ambac Financial Group, Inc., 2016 à ce jour

### Présence aux réunions de 2016

Conseil	9 sur 9	100 %
Comités du conseil		
Rémunération et dotation en personnel cadre	8 sur 8	100 %
Gestion des risques (président depuis mai 2016)	6 sur 6	100 %

Administrateur depuis janvier 2013

Limite du mandat : 2025

Votes en faveur en 2016 : 96,66 %

Respecte les lignes directrices en matière d'actionnariat

Hausse de 13,59 % de sa participation en actions et en UAD entre le 29 février 2016 et le 28 février 2017



Voir la page 46 pour des renseignements sur la participation en actions.

**Andrea S. Rosen**



Toronto (Ontario) Canada ■ 62 ans ■ Indépendante

**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
- Gestion des ressources humaines et rémunération des membres de la haute direction

L'expérience de M<sup>me</sup> Rosen à titre de cadre auprès d'une société financière d'envergure internationale et plus particulièrement son expérience dans les services bancaires d'investissement et les produits bancaires de gros et de détail, la gestion du risque, la gestion des ressources humaines et la rémunération des membres de la haute direction la rendent apte à siéger à notre conseil, au comité d'audit et au comité de gouvernance et des candidatures.

Andrea Rosen est administratrice de sociétés depuis 2006. Avant janvier 2005, elle comptait plus de 10 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. Plus tôt au cours de sa carrière, M<sup>me</sup> Rosen a gravi progressivement les échelons au sein de Wood Gundy Inc., et elle a exercé les fonctions de vice-présidente de Varity Corporation.

Elle siège au conseil de l'Alberta Investment Management Corporation, société d'État de la province de l'Alberta.

M<sup>me</sup> 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.

**Autres conseils de sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années**

Emera Inc., 2007 à ce jour  
Hiscox Limited, 2006 à 2015

**Présence aux réunions de 2016**

Conseil	9 sur 9	100 %
<b>Comités du conseil</b>		
Audit	6 sur 6	100 %
Gouvernance et candidatures	4 sur 4	100 %

Administratrice depuis août 2011

Limite du mandat : 2024

Votes en faveur en 2016 : 99,66 %

Respecte les lignes directrices en matière d'actionariat

Hausse de 24,64 % de sa participation en actions et en UAD entre le 29 février 2016 et le 28 février 2017

 Voir la page 46 pour des renseignements sur la participation en actions.

## Lesley D. Webster



Naples (Floride) États-Unis ■ 64 ans ■ Indépendante

### 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 aux États-Unis
- Technologie

L'expérience considérable de M<sup>me</sup> Webster à titre de membre de la haute direction dans le secteur financier aux États-Unis, plus particulièrement dans les secteurs de la gestion du risque d'entreprise, des marchés financiers et des opérations boursières, la rend apte à siéger à notre conseil, au comité de rémunération et de dotation en personnel cadre et au comité de gestion des risques.

Lesley Webster est présidente et fondatrice de Daniels Webster Capital Advisors, société de services-conseils en gestion du risque d'entreprise mise sur pied en 2006. M<sup>me</sup> Webster possède une vaste expérience dans le secteur financier 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 au sein de UBS Securities, Inc. et chef des opérations d'arbitrage de titres à revenu fixe à la Chase Manhattan Bank.

M<sup>me</sup> Webster est titulaire d'un doctorat en économie de l'Université Stanford et d'un baccalauréat ès arts (économie) de l'Université de l'Illinois à Urbana.

### Autres conseils de sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années

MarketAxxess Holdings Inc., 2013 à 2015

### Présence aux réunions de 2016

Conseil	9 sur 9	100 %
Comités du conseil		
Rémunération et dotation en personnel cadre	8 sur 8	100 %
Gestion des risques	6 sur 6	100 %

Administratrice depuis octobre 2012

Limite du mandat : 2025

Votes en faveur en 2016 : 96,73 %

Respecte les lignes directrices en matière d'actionnariat

Hausse de 29,66 % de sa participation en actions et en UAD entre le 29 février 2016 et le 28 février 2017



Voir la page 46 pour des renseignements sur la participation en actions.

### Autres renseignements à propos des administrateurs

M. DeWolfe a été administrateur indépendant d'Avantair, Inc. (Avantair) entre 2009 et août 2013. Le 25 juillet 2013, une requête involontaire en vertu du chapitre 7 du titre 11 du *United States Code (Bankruptcy Code)* a été déposée auprès de la Bankruptcy Court des États-Unis pour le district du centre de la Floride, division de Tampa (Bankruptcy Court), à l'encontre d'Avantair (affaire n° 13-09719). Le 16 août 2013, la Bankruptcy Court a prononcé une ordonnance de redressement prévue par le chapitre 7 du Bankruptcy Code. Des ventes de certains actifs ont été autorisées et effectuées et le produit des ventes a été distribué. Le fiduciaire en vertu du chapitre 7 a fait valoir des réclamations à l'encontre des anciens dirigeants et administrateurs et de certains employés d'Avantair, dont M. DeWolfe (parties d'Avantair). Le fiduciaire n'a pas entrepris les recours judiciaires à l'encontre des administrateurs indépendants. En avril 2015, les parties d'Avantair ont pris part à une médiation préalable à la poursuite, ordonnée par la cour, avec le fiduciaire en vertu du chapitre 7, de même que diverses demanderesse qui avaient présenté des réclamations à l'encontre des parties d'Avantair dans de multiples territoires. La majorité de ces réclamations ne mettent pas en cause les administrateurs indépendants d'Avantair. Le fiduciaire en vertu du chapitre 7 a conclu une entente avec les parties d'Avantair en vue de résoudre les réclamations qu'il menaçait de faire valoir en échange d'un règlement de 8 M\$ US et l'abandon de certaines réclamations concurrentes dans le cadre de la faillite. Les administrateurs indépendants ne contribueront d'aucune façon au paiement de 8 M\$. Une audience aux fins de la présentation de la preuve visant à obtenir l'approbation du règlement par la Bankruptcy Court a été tenue du 22 au 27 janvier 2016. Le 18 novembre 2016, la Bankruptcy Court a approuvé le règlement, mettant ainsi fin à la procédure de mise en faillite. M. DeWolfe continue de nier les allégations auparavant avancées par le fiduciaire en vertu du chapitre 7.

## Rapports des comités du conseil 2016

### Comité de gouvernance et des candidatures

Joseph Caron (président)  
John Cassaday  
Richard DeWolfe  
Luther Helms  
Andrea Rosen

Tous les membres du comité de gouvernance et des candidatures sont indépendants. Le président du conseil est également membre du comité.

Le comité s'est réuni quatre fois en 2016. Le présent rapport a été approuvé par les membres du comité, qui estiment que le comité s'est acquitté de toutes les responsabilités qui lui sont dévolues par sa charte.

Principales responsabilités	Principales activités
Gérer le renouvellement du conseil et planification de sa relève, y compris l'identification des compétences, de l'expertise, des aptitudes, de l'expérience et des qualités personnelles recherchées chez les candidats éventuels, repérer des candidats compétents, tenir une liste évolutive de candidats compétents et examiner la composition des comités	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Examiné les caractéristiques, l'expérience et l'expertise nécessaires chez les administrateurs potentiels.</li> <li>■ Examiné et mis à jour la liste évolutive de candidats compétents.</li> <li>■ Examiné la composition des comités et recommandé des changements au conseil aux fins d'approbation.</li> <li>■ Examiné la politique en matière de diversité du conseil et les objectifs de diversité et les modifications nécessaires pour atteindre les objectifs énoncés dans la politique.</li> </ul>
Élaborer des politiques et des procédures efficaces en matière de gouvernance de l'entreprise, y compris la gouvernance des filiales	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Surveillé les faits récents en matière de gouvernance et évalué les pratiques de gouvernance actuelles par rapport aux pratiques exemplaires émergentes et à d'autres exigences applicables.</li> <li>■ Examiné les détails des chartes du conseil et des comités et des mandats du président du conseil et des présidents des comités, des administrateurs et du chef de la direction ainsi que la conformité avec ceux-ci.</li> <li>■ Examiné tous les changements importants dans le statut des administrateurs et confirmé l'absence d'incidence défavorable.</li> <li>■ Mis en œuvre des principes d'engagement auprès des actionnaires améliorés afin d'aider les actionnaires à comprendre comment le conseil s'engage auprès des actionnaires et comment ces derniers peuvent communiquer avec le conseil.</li> <li>■ Examiné le rapport annuel sur la gouvernance des filiales.</li> </ul>
Élaborer et superviser les processus d'évaluation de l'efficacité du conseil, de ses comités et de chaque administrateur, y compris les présidents des comités et le président du conseil	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Travaillé avec un consultant indépendant pour aider à la mise en œuvre d'évaluations du conseil, du président du conseil, des comités et du président de chacun d'eux.</li> <li>■ Examiné et confirmé l'indépendance des administrateurs.</li> <li>■ Évalué la relation du conseil avec la direction.</li> </ul>
Coordonner le programme d'orientation et de formation des administrateurs	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Examiné les sujets pertinents et élaboré le calendrier du programme de formation des administrateurs.</li> </ul>
Examiner la rémunération des administrateurs	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Supervisé les faits nouveaux touchant la rémunération des administrateurs.</li> </ul>

Le comité se réunit en l'absence de la direction à chaque réunion. Le comité travaille également avec un consultant indépendant pour procéder à un examen bisannuel de la rémunération des administrateurs. Le prochain examen aura lieu en 2017. Le comité n'a pas retenu les services d'un consultant ni engagé de frais de consultation pour des questions de rémunération en 2016. En 2015, il a versé 27 546 \$ (payés en dollars américains et convertis en dollars canadiens à un taux de change de 1,3223 \$ pour 1,00 \$ US à la date de facturation) à Pearl Meyer & Partners. Certains des membres du comité de gouvernance et des candidatures sont également membres du comité d'audit et du comité de rémunération et de dotation en personnel cadre.

## Comité d'audit

Sheila Fraser (présidente)  
Susan Dabarno  
Luther Helms  
Thomas Jenkins  
John Palmer  
Andrea Rosen

Le comité d'audit et le conseil ont déterminé que tous les membres du comité sont indépendants, qu'ils possèdent des compétences financières et qu'ils possèdent les compétences nécessaires pour être désignés comme experts financiers du comité d'audit aux termes de la *Sarbanes-Oxley Act of 2002*. Tous les membres respectent les normes d'indépendance additionnelles pour les membres des comités d'audit en vertu des lois et des règles boursières applicables aux États-Unis et au Canada. Le comité fait aussi office de comité de révision.

Le comité s'est réuni six fois en 2016, dont une réunion tenue conjointement avec le comité de gestion des risques. Le présent rapport a été approuvé par les membres du comité, qui estiment que le comité s'est acquitté de toutes les responsabilités qui lui sont dévolues par sa charte.

### Principales responsabilités

Superviser la qualité et l'intégrité de l'information financière, y compris l'efficacité de nos systèmes de contrôle interne à l'égard de la présentation de l'information financière

Superviser et évaluer le rendement, les compétences et l'indépendance de nos auditeurs externes

Superviser notre programme de conformité, y compris la conformité aux exigences d'ordre légal et réglementaire, et l'efficacité de nos pratiques en matière de conformité

Superviser nos fonctions des finances, d'actuariat, d'audit interne et de conformité générale

Élaborer nos normes et politiques en matière d'éthique se rapportant à la gestion des conflits d'intérêts et à la protection des renseignements confidentiels et assurer le suivi des plaintes des clients

Superviser les arrangements avec des parties liées et des opérations susceptibles d'avoir une incidence importante sur notre stabilité ou notre solvabilité

### Principales activités

- Examiné les pratiques et politiques importantes en matière de comptabilité et d'actuariat (ainsi que les domaines où un jugement a été appliqué), les documents d'information financière (lesquels ont été recommandés au conseil à des fins d'approbation) et le rapport de la direction sur l'efficacité des contrôles internes à l'égard de la présentation de l'information financière.
- Examiné notre cadre de contrôle interne et recommandé celui-ci au conseil aux fins d'approbation.

- Mené l'examen annuel d'Ernst & Young, dont le partenaire de mission et l'équipe d'audit, leur indépendance, leur objectivité et la qualité de leur travail d'audit effectué et recommandé le renouvellement de leur mandat à titre d'auditeurs au conseil aux fins d'approbation.
- Examiné et approuvé ou préalablement approuvé la politique en matière d'indépendance des auditeurs, la portée du plan d'audit annuel et tous les services et honoraires liés, les services d'audit et les services non liés à l'audit récurrents pour l'année suivante, les services d'audit et les services non liés à l'audit proposés au cours de l'exercice en dehors des catégories préalablement approuvées.

- Examiné les rapports sur la conformité aux lois et règlements applicables.
- Examiné les rapports sur le programme de lutte contre le blanchiment d'argent et le financement d'activités terroristes.
- Examiné la politique en matière de communication de l'information.

- Examiné les rapports, les avis et les recommandations de l'actuaire en chef.
- Examiné le rapport annuel du pair examinateur actuariel externe.
- Examiné et approuvé le plan d'audit interne et examiné des rapports réguliers sur les activités d'audit interne et les résultats d'audit.
- Examiné et approuvé les mandats du chef de la conformité générale, du chef de l'audit, du chef des finances et de l'actuaire en chef et les fonctions de conformité générale, d'audit interne, des finances et d'actuariat et examiné l'évaluation du rendement et de l'efficacité de chacune de ces fonctions.

- Examiné le Code de déontologie et d'éthique et les procédures relatives aux conflits d'intérêts et visant à restreindre l'utilisation des renseignements confidentiels.
- Examiné les rapports sur la conformité au Code et les activités relatives au Centre d'éthique.

- Examiné l'efficacité des procédures décelant les opérations importantes entre apparentés et supervisé la mise en œuvre de procédures améliorées.

Le comité se réunit en l'absence de la direction à chaque réunion. Le comité s'est également réuni en privé avec Ernst & Young, le pair examinateur actuariel indépendant, le chef des finances, le chef de la gestion des risques, l'actuaire en chef, le chef de l'audit et le chef de la conformité tout au long de l'année. Certains des membres du comité d'audit sont également membres de chacun des autres comités du conseil.

## Comité de rémunération et de dotation en personnel cadre

John Cassaday (président)  
Joseph Caron  
Susan Dabarno  
Tsun-yan Hsieh  
Pamela Kimmet  
(s'est jointe le 7 mars 2016)  
James Prieur  
Lesley Webster

Tous les membres du comité de rémunération et de dotation en personnel cadre sont indépendants et respectent les normes d'indépendance additionnelles énoncées dans notre politique en matière d'indépendance des administrateurs conformément aux règles applicables des bourses. La majorité des membres possèdent de l'expérience en rémunération des membres de la haute direction et de l'expérience financière, et plusieurs possèdent de l'expérience en gestion des risques.

Le comité s'est réuni huit fois en 2016. Le présent rapport a été approuvé par les membres du comité, qui estiment que le comité s'est acquitté de toutes les responsabilités qui lui sont dévolues par sa charte.

### Principales responsabilités

Superviser la stratégie, les politiques et les programmes en matière de ressources humaines mondiales

Élaborer et maintenir les plans de relève pour le chef de la direction et d'autres membres de la haute direction

Examiner les nominations des membres de la haute direction avant de les recommander au conseil aux fins d'approbation

Examiner et recommander des cibles et des objectifs de rendement pour la rémunération du chef de la direction et des autres membres de la haute direction, évaluer le rendement du chef de la direction et des autres membres de la haute direction par rapport à leurs cibles et objectifs de rendement et recommander leur rémunération

Superviser les régimes de rémunération et s'assurer de l'alignement du programme de rémunération avec les politiques et pratiques de gestion des risques et la stratégie d'entreprise

Superviser la gouvernance des régimes de retraite à l'intention des employés

### Principales activités

- Examiné le programme de rémunération de 2017, y compris des changements en vue de simplifier les régimes de rémunération, de lier la rémunération plus étroitement avec le rendement et d'aligner la rémunération plus étroitement sur l'expérience des actionnaires, et recommandé le programme de rémunération de 2017 aux fins d'approbation par le conseil.
- Examiné les résultats du sondage mondial sur l'engagement des employés.
- Examiné les programmes de rémunération, y compris le salaire de base, les incitatifs et les régimes de retraite et d'avantages sociaux et fait des recommandations à cet égard au conseil.
- Examiné les rapports sur la gestion des talents.
- Examiné les mises à jour à la politique mondiale en matière de rémunération.

- Maintenu un plan de relève pour le chef de la direction et examiné les plans de relève pour les autres membres de la haute direction.

- Examiné plusieurs nominations de membres de la haute direction et recommandé celles-ci aux fins d'approbation par le conseil.

- Examiné et approuvé les objectifs annuels du chef de la direction, évalué le rendement du chef de la direction par rapport aux objectifs et fait des recommandations en matière de rémunération aux fins d'approbation par le conseil.
- Examiné l'évaluation du rendement et les recommandations en matière de rémunération pour les membres du comité de direction et le chef de chaque fonction de supervision et approuvé leurs objectifs annuels.
- Examiné l'approche en matière d'étalonnage de la rémunération des membres de la haute direction.
- Examiné les commentaires provenant des rencontres d'engagement auprès des actionnaires à l'égard des programmes de rémunération.

- Confirmé l'alignement des programmes de rémunération sur des principes de gestion des risques judicieux et sur la tolérance en matière de risques établie.

- Examiné le rapport annuel sur les régimes de retraite et le rapport sur le programme d'avantages sociaux mondial.

Le comité se réunit en l'absence de la direction à chaque réunion. Le comité travaille avec une société d'experts-conseils afin de bénéficier de conseils indépendants en matière de rémunération et il retient les services de Hugessen Consulting Inc. (Hugessen) à titre de conseiller indépendant depuis 2006. Toutes les tâches effectuées par le conseiller indépendant ont été approuvées par le président du comité. Veuillez vous reporter à la page 55 pour de plus amples renseignements sur le conseiller indépendant. Le comité s'est réuni en privé avec son conseiller indépendant tout au long de l'année. Certains des membres du comité de rémunération et de dotation en personnel cadre sont également membres de chacun des autres comités du conseil.

## Comité de gestion des risques

James Prieur (président)  
 Sheila Fraser  
 Thomas Jenkins  
 Pamela Kimmert (s'est jointe  
 au comité le 7 mars 2016)  
 Donald Lindsay  
 John Palmer  
 Lesley Webster

Tous les membres du comité de gestion des risques sont indépendants et la majorité des membres possèdent des connaissances en gestion des risques et dans les domaines de risque pertinents.

Le comité s'est réuni six fois en 2016, dont une réunion tenue conjointement avec le comité d'audit. Le présent rapport a été approuvé par les membres du comité, qui estiment que le comité s'est acquitté de toutes les responsabilités qui lui sont dévolues par sa charte.

### Principales responsabilités

Identifier et évaluer nos principaux risques et superviser les programmes, procédures et contrôles en place pour les gérer

Élaborer, superviser et examiner nos cadres de tolérance en matière de risques et de gestion des risques d'entreprise ainsi que nos limites en matière de risques

Examiner l'incidence des risques liés au plan d'affaires et aux nouvelles initiatives commerciales, notamment la compatibilité avec notre tolérance au risque et la gestion et les contrôles des risques connexes

Aligner nos programmes de rémunération sur des principes de gestion des risques judicieux et notre tolérance en matière de risques établie

Superviser la fonction de gestion des risques

Superviser notre conformité aux politiques en matière de gestion des risques

### Principales activités

- Examiné les rapports du chef de la gestion des risques sur la tolérance en matière de risques, les limites en matière de risques, l'exposition aux principaux risques, les essais de contrainte et les risques émergents ainsi que sur les politiques, procédures et contrôles en place pour gérer les principaux risques.
- Examiné les rapports du chef de l'audit concernant le caractère adéquat et l'efficacité des procédures et contrôles en place pour gérer les principaux risques.
- Examiné les rapports sur les cibles et les ratios de capitaux.
- Examiné les rapports sur le programme de gestion des risques liés aux services d'information.
- Examiné les rapports des divisions commerciales sur les principaux risques et les stratégies de gestion des risques pour l'entreprise pertinente.

- Examiné le cadre de tolérance et les limites en matière de risques et recommandé ceux-ci au conseil aux fins d'approbation et étudié l'équilibre approprié entre les risques et le rendement.

- Examiné l'incidence des risques liés au plan stratégique, notamment la compatibilité avec la tolérance au risque approuvée et la gestion et les contrôles des risques connexes.

- Examiné les rapports sur l'alignement des programmes de rémunération sur des principes de gouvernance judicieux et sur la tolérance en matière de risques établie.

- Examiné et approuvé le mandat du chef de la gestion des risques et celui de la fonction de gestion des risques et examiné l'évaluation du rendement et évalué l'efficacité des deux mandats.
- Examiné et approuvé le budget, la structure, les compétences et les ressources de la fonction de gestion des risques.

- Examiné et approuvé les modifications apportées au cadre de la politique de gestion des risques et aux politiques connexes.

Le comité se réunit en l'absence de la direction à chaque réunion. Le comité s'est également réuni en privé avec le chef de la gestion des risques, le chef de la sécurité de l'information, le chef de l'audit, le chef de la conformité et l'actuaire en chef tout au long de l'année. Certains des membres du comité de gestion des risques sont également membres du comité d'audit et du comité de rémunération et de dotation en personnel.

## Mode de rémunération de nos administrateurs

Nous structurons la rémunération des administrateurs en tenant compte de trois objectifs :

- refléter les responsabilités des administrateurs, le temps consacré à leurs fonctions et l'apport attendu de leur part
- aligner leurs intérêts sur ceux de nos actionnaires
- être concurrentiels par rapport à la rémunération qu'offrent les institutions financières mondiales d'envergure et de complexité comparables.

Le comité de gouvernance et des candidatures aide le conseil à examiner la rémunération des administrateurs tous les deux ans et travaille avec une société d'experts-conseils afin d'obtenir des conseils indépendants au besoin. Il n'a pas retenu les services d'un consultant en 2016, mais a procédé à l'examen de 2015 de concert avec Pearl Meyer. Cette dernière a utilisé le groupe de comparaison en matière de rémunération indiqué à la page 62, auquel s'ajoutent les données tirées de sondages sur la rémunération, pour étalonner notre programme de rémunération des administrateurs. À la suite de l'examen de 2015, le conseil a décidé qu'il n'était pas nécessaire de modifier le programme de rémunération des administrateurs en 2016 et le prochain examen aura lieu en 2017. Se reporter au rapport du comité à la page 37 pour plus de précisions.

Nous rémunérons nos administrateurs en dollars américains parce que la rémunération de nos administrateurs dans une monnaie mondiale nous aide à assembler un conseil qui reflète notre présence mondiale et à faire concurrence à d'autres institutions financières mondiales d'envergure.

Le tableau ci-après présente les honoraires versés aux administrateurs pour les services qu'ils fournissent à Manuvie et à Assurance-Vie Manufacturers. Les honoraires sont répartis également entre les deux sociétés. Nous remboursons également les administrateurs de leurs frais de déplacement et des autres frais qu'ils ont engagés pour assister aux réunions du conseil et de comités ainsi qu'à des séances de formation lorsqu'ils font un trajet d'au moins 150 km par rapport à leur lieu de résidence. Le président du conseil ne touche pas d'autre rémunération que sa rémunération forfaitaire annuelle, mais il a le droit de recevoir l'allocation de déplacement. Les administrateurs indépendants ne reçoivent pas d'options sur actions et ne participent à aucun régime de rémunération non fondé sur des titres de capitaux propres ni à aucun régime de retraite. À l'occasion, les administrateurs assistent aux réunions de comités dont ils ne sont pas membres, mais ils ne reçoivent pas de jeton de présence pour leur participation à ces réunions.

Rémunération des  
administrateurs  
\$ US

**Rémunération forfaitaire annuelle**

Membre du conseil	150 000
Président du conseil	400 000
Vice-président du conseil (le cas échéant, versée en plus de la rémunération forfaitaire annuelle de membre du conseil et de toute autre rémunération forfaitaire applicable)	50 000
Observateur au conseil d'une filiale (demandé à l'occasion, peut recevoir une rémunération forfaitaire et/ou un jeton de présence supplémentaires au gré du conseil)	variable

**Rémunération forfaitaire annuelle de président de comité**

Comité d'audit	
Comité de rémunération et de dotation en personnel cadre	
Comité de gestion des risques	40 000
Comité de gouvernance et des candidatures	25 000

**Rémunération forfaitaire annuelle de membre de comité**

Comité d'audit	
Comité de rémunération et de dotation en personnel cadre	
Comité de gestion des risques	8 000
Comité de gouvernance et des candidatures	5 000

**Jetons de présence**

Réunion du conseil	2 000
Réunion de comité (versée seulement aux membres d'un comité)	1 500
Séance de formation non tenue à la date d'une réunion du conseil ou d'un comité	1 500

**Allocation de déplacement (par trajet aller-retour d'au moins 150 km)**

Déplacement à l'intérieur de l'Amérique du Nord, de l'Europe ou de l'Asie	1 000
Déplacement entre l'Amérique du Nord ou l'Asie et l'Europe	1 500
Déplacement entre l'Amérique du Nord et l'Asie	3 000

## À propos de l'actionnariat

Les administrateurs doivent détenir une participation en actions dans Manuvie afin que leurs intérêts soient alignés sur ceux de nos actionnaires. Les administrateurs peuvent tenir compte des actions ordinaires ou des unités d'actions différées de Manuvie aux fins du respect des lignes directrices en matière d'actionnariat. Les unités d'actions différées sont des actions théoriques qui ont la même valeur que les actions ordinaires de Manuvie et procurent des unités additionnelles à titre d'équivalents de dividendes au même taux que les dividendes versés sur nos actions ordinaires.

Nous exigeons que tous les administrateurs, sauf M. Guloien, détiennent des actions ordinaires et/ou des unités d'actions différées ayant une valeur marchande totale correspondant à au moins trois fois leur rémunération forfaitaire annuelle à titre de membre du conseil. À l'heure actuelle, tous les administrateurs respectent les lignes directrices en matière d'actionnariat qui s'appliquent à eux. Veuillez vous reporter à la page 46 pour obtenir de plus amples renseignements sur les unités d'actions différées et sur l'actionnariat actuel de chaque administrateur. En tant que chef de la direction, M. Guloien est assujéti à des lignes directrices en matière d'actionnariat distinctes, auxquelles il se conforme. Vous trouverez des renseignements à ce sujet à la page 59.

Tant qu'un administrateur ne se conforme pas à la ligne directrice en matière d'actionnariat qui s'applique à lui, il reçoit le montant total de sa rémunération forfaitaire annuelle à titre de membre du conseil sous forme d'unités d'actions différées. Nous encourageons aussi les administrateurs à continuer d'investir dans des actions de Manuvie lorsqu'ils ont atteint le minimum requis.

## Rémunération des administrateurs en 2016

Le tableau ci-dessous indique la rémunération versée aux administrateurs indépendants en 2016 pour les services qu'ils ont fournis à Manuvie, à Assurance-Vie Manufacturers et à toute filiale de Manuvie. Les montants ont été convertis en dollars canadiens selon le taux de change d'ouverture de la Banque du Canada le jour ouvrable précédant chaque date de versement trimestrielle :

- 1,00 \$ US = 1,3023 \$ le 30 mars 2016
- 1,00 \$ US = 1,2999 \$ le 29 juin 2016
- 1,00 \$ US = 1,3079 \$ le 29 septembre 2016
- 1,00 \$ US = 1,3522 \$ le 29 décembre 2016

	Honoraires annuels				
	Rémunération forfaitaire annuelle (\$)	Rémunération forfaitaire pour les réunions des comités (\$)			Jetons de présence pour les réunions (\$)
		Président	Membre	Conseil	Comités du conseil
Joseph Caron	197 336	32 889	17 102	23 738	33 527
John Cassaday	197 336	52 623	17 102	23 738	31 574
Susan Dabarno	197 336	0	21 049	23 738	37 439
Richard DeWolfe	526 230	0	0	0	0
Sheila Fraser	197 336	52 623	21 049	23 738	29 620
Luther Helms	197 336	0	17 102	23 738	29 612
Tsun-yan Hsieh	197 336	0	10 525	23 738	21 652
Thomas Jenkins	197 336	0	21 049	23 738	29 624
Pamela Kimmet	164 779	0	17 577	18 528	29 625
Donald Lindsay	197 336	0	10 525	23 738	19 702
John Palmer	197 336	18 071	21 049	23 738	31 574
James Prieur	197 336	34 651	21 049	23 738	37 439
Andrea Rosen	197 336	0	17 102	23 738	29 612
Lesley Webster	197 336	0	21 049	23 738	35 486

### Jetons de présence proportionnels

Les jetons de présence des administrateurs suivants ont été calculés proportionnellement :

- Pamela Kimmet s'est jointe au conseil, au comité de rémunération et de dotation en personnel cadre et au comité de gestion des risques le 7 mars 2016.
- John Palmer a démissionné du poste de président du comité de gestion des risques avec prise d'effet le 5 mai 2016.
- James Prieur a été nommé président du comité de gestion des risques avec prise d'effet le 5 mai 2016.

### Jetons de présence pour les réunions du conseil de filiales

Un de nos administrateurs a reçu des jetons de présence pour les services qu'il a fournis à une filiale en 2016 dans le cadre de notre programme de surveillance de la gouvernance des filiales :

- Tsun-yan Hsieh a siégé au conseil de Manulife US Real Estate Management Pte Ltd. et a reçu des jetons de présence pour ses services, comme il est indiqué dans le tableau ci-dessus.

La rémunération totale destinée aux administrateurs indépendants est plafonnée à 4 M\$ US (5,26 M\$), soit à 2 M\$ US (2,63 M\$), respectivement, pour Manuvie et pour Assurance-Vie Manufacturers. Les montants en dollars canadiens ont été calculés selon un taux de change pour 2016 de 1,00 \$ US = 1,3156 \$. La rémunération totale versée aux administrateurs indépendants en 2016 a été inférieure au plafond. M. Guloiën ne reçoit pas de rémunération à titre d'administrateur puisqu'il est rémunéré en sa qualité de chef de la direction.

Frais de déplacement (\$)	Jetons de présence à titre d'observateur au conseil de filiales (\$)	Autre rémunération Don à une association caritative au choix de l'administrateur (\$)	Rémunération totale (\$)	Répartition de la rémunération annuelle	
				Rémunération gagnée (en espèces) (\$)	Attributions fondées sur des actions (UAD) (\$)
11 971		1 000	<b>317 564</b>	217 896	98 668
4 057		1 000	<b>327 430</b>	163 215	163 215
6 711		1 000	<b>287 273</b>	241 805	44 468
11 971		1 000	<b>539 201</b>	269 101	269 101
11 971		1 000	<b>337 337</b>	237 669	98 668
10 663		1 000	<b>279 451</b>	139 226	139 226
11 863	54 004	1 000	<b>320 117</b>	54 004	265 114
11 971		1 000	<b>284 718</b>	0	283 718
9 361		1 000	<b>240 870</b>	157 481	82 389
11 971		1 000	<b>264 272</b>	131 636	131 636
4 057		1 000	<b>296 824</b>	147 912	147 912
11 971		1 000	<b>327 184</b>	0	326 184
4 057		1 000	<b>272 845</b>	0	271 845
10 619		1 000	<b>289 227</b>	90 891	197 336
<b>TOTAL</b>			<b>4 384 314 \$</b>		

#### Répartition de la rémunération annuelle

Les administrateurs peuvent choisir de recevoir la totalité ou une partie de leur rémunération sous forme d'unités d'actions différées (UAD) au lieu d'espèces :

- Le montant indiqué sous *Rémunération gagnée* est le montant reçu en espèces.
- Le montant indiqué sous *Attributions fondées sur des actions* est le montant reçu sous forme d'UAD.

## Actionnariat actuel

Le tableau suivant indique l'actionnariat de chacun des administrateurs au 28 février 2017, la variation par rapport à l'exercice précédent (29 février 2016) et si l'administrateur respecte ou non les lignes directrices en matière d'actionnariat. Les administrateurs peuvent être propriétaires véritables de ces actions ou exercer une emprise sur celles-ci.

	Actionnariat au 28 février 2017		au 29 février 2016	
	Actions ordinaires (nombre)	UAD (nombre)	Actions ordinaires (nombre)	UAD (nombre)
Joseph Caron	8 836	35 812	8 836	29 537
John Cassaday	21 840	146 137	21 840	132 601
Susan Dabarno	45 000	2 295	45 000	0
Richard DeWolfe	14 000	134 751	14 000	116 302
Sheila Fraser	580	43 991	580	37 416
Luther Helms	2 100	80 520	2 100	70 604
Tsun-yan Hsieh	0	61 942	0	46 346
Thomas Jenkins	233 000	25 728	233 000	10 596
Pamela Kimmet	45 000	4 243	45 000	0
Donald Lindsay	20 000	46 570	20 000	38 271
John Palmer	0	71 388	0	61 328
James Prieur	100 000	52 156	100 000	33 957
Andrea Rosen	11 500	70 363	11 500	54 178
Lesley Webster	12 000	37 368	12 000	26 074

### Précisions sur les unités d'actions différées

Les unités d'actions différées sont acquises intégralement à la date de l'octroi, mais les administrateurs peuvent seulement échanger leurs unités d'actions différées contre des espèces ou des actions après qu'ils quittent le conseil (dans l'année qui suit leur départ). Si un administrateur choisit de recevoir des actions en échange de ses unités d'actions différées, nous émettons de nouvelles actions ou en achetons sur le marché libre. Les unités d'actions différées sont cessibles uniquement au moment du décès d'un administrateur.

Les unités d'actions différées sont versées aux administrateurs en vertu du régime d'actionnariat à l'intention des administrateurs qui ne sont pas des employés. Nous calculons le nombre d'unités d'actions différées devant être octroyées en divisant la valeur en dollars devant être reçue par le cours de clôture de nos actions ordinaires à la TSX le dernier jour de négociation précédant la date de l'octroi. Les administrateurs reçoivent des unités additionnelles à titre d'équivalents de dividendes lorsque des dividendes sont versés à l'égard de nos actions ordinaires. Voir page 102 pour de plus amples renseignements sur le régime d'actionnariat à l'intention des administrateurs qui ne sont pas des employés.

Nous calculons la valeur de l'actionnariat de chaque administrateur en multipliant le nombre d'actions ordinaires et d'unités d'actions différées (UAD) qu'ils détiennent par 23,73 \$, soit le cours de clôture de nos actions ordinaires à la Bourse de Toronto (TSX) le 28 février 2017. Les fluctuations des taux de change entraîneront des écarts dans les exigences en matière d'actionnariat minimal. Au 28 février 2017, l'exigence en matière d'actionnariat minimal était de 596 160 \$ (450 000 \$ US, selon un taux de change moyen de 1,00 \$ US = 1,3248 \$).

Variation nette					
	Actions ordinaires (nombre)	UAD (nombre)	Variation en pourcentage	Valeur (\$) au 28 février 2017	Respecte la ligne directrice en matière d'actionnariat
	0	6 275	16,35 %	1 059 497	✓
	0	13 536	8,76 %	3 986 094	✓
	0	2 295	5,10 %	1 122 310	✓
	0	18 449	14,16 %	3 529 861	✓
	0	6 575	17,30 %	1 057 670	✓
	0	9 916	13,64 %	1 960 573	✓
	0	15 596	33,65 %	1 469 884	✓
	0	15 132	6,21 %	6 139 615	✓
	0	4 243	9,43 %	1 168 536	✓
	0	8 299	14,24 %	1 579 706	✓
	0	10 060	16,40 %	1 694 037	✓
	0	18 199	13,59 %	3 610 662	✓
	0	16 185	24,64 %	1 942 609	✓
	0	11 294	29,66 %	1 171 503	✓

## Attributions fondées sur des actions en cours

Le tableau suivant indique la valeur marchande des unités d'actions différées dont les droits ont été acquis, mais qui n'ont pas été payées au 31 décembre 2016. Les administrateurs ont reçu ces unités d'actions différées dans le cadre de leur rémunération et celles-ci sont évaluées au cours de clôture de nos actions ordinaires à la TSX le 31 décembre 2016.

(au 31 décembre 2016)	Attributions fondées sur des actions détenues	Cours des actions	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits ont été acquis (non payées ou distribuées)
Joseph Caron	35 812	23,91 \$	856 264,92 \$
John Cassaday	146 137	23,91 \$	3 494 135,67 \$
Susan Dabarno	2 295	23,91 \$	54 873,45 \$
Richard DeWolfe	134 751	23,91 \$	3 221 896,41 \$
Sheila Fraser	43 991	23,91 \$	1 051 824,81 \$
Luther Helms	80 520	23,91 \$	1 925 233,20 \$
Tsun-yan Hsieh	61 942	23,91 \$	1 481 033,22 \$
Thomas Jenkins	25 728	23,91 \$	615 156,48 \$
Pamela Kimmet	4 243	23,91 \$	101 450,13 \$
Donald Lindsay	46 570	23,91 \$	1 113 488,70 \$
John Palmer	71 388	23,91 \$	1 706 887,08 \$
James Prieur	52 156	23,91 \$	1 247 049,96 \$
Andrea Rosen	70 363	23,91 \$	1 682 379,33 \$
Lesley Webster	37 368	23,91 \$	893 468,88 \$

# ■ Rémunération des membres de la haute direction

La rémunération des membres de la haute direction vise à contribuer à notre croissance durable à long terme en récompensant le rendement solide dans l'exécution de notre stratégie d'affaires.

## Où trouver

**Aperçu des changements apportés au programme de rémunération des membres de la haute direction de 2017** 50

**Analyse de la rémunération** 52

Notre philosophie en matière de rémunération 52

Comment le conseil supervise la rémunération des membres de la haute direction 54

Gestion des risques en matière de rémunération 56

Le processus décisionnel 60

Étalonnage par rapport à nos sociétés homologues 62

Notre programme de rémunération et notre rendement en 2016 64

Rémunération des membres de la haute direction visés 82

**Détail de la rémunération des membres de la haute direction** 96

Tableau sommaire de la rémunération 96

Rémunération sous forme de titres de capitaux propres 98

Prestations de retraite 103

Cessation des fonctions et changement de contrôle 111

Rémunération des employés qui ont une incidence considérable sur le risque 118

## Aperçu des changements apportés au programme de rémunération des membres de la haute direction de 2017

Ce que nous changeons	Pourquoi nous employons ces mesures du rendement
<p><b>Simplification du régime incitatif annuel</b> (voir page 68)</p> <p>Emploi de quatre mesures plutôt que sept</p>	<p><b>Bénéfice net attribué aux actionnaires</b> (25 %)</p> <p>Aligne la rémunération sur l'expérience des actionnaires</p>
	<p><b>Résultat tiré des activités de base excluant les résultats techniques liés aux placements</b> (25 %)</p> <p>Reflète la capacité sous-jacente à générer un bénéfice et l'évaluation de notre entreprise</p> <p>Nous utilisons le résultat tiré des activités de base<sup>1</sup> comme fondement de la planification et de la communication d'information touchant la gestion et, avec le bénéfice net attribuable aux actionnaires, comme mesure clé permettant d'évaluer nos secteurs d'exploitation</p> <p>Pour le régime incitatif annuel, nous excluons les gains des résultats techniques liés aux placements afin de concorder avec le rendement de l'exploitation</p>
	<p><b>Rentabilité des nouvelles affaires</b> (30 %)</p> <p><b>Résultat tiré des activités de base – gestion de patrimoine et d'actifs</b></p> <p>Mesure la croissance de nos activités mondiales de gestion de patrimoine et d'actifs, un point clé d'attention stratégique</p>
	<p><b>Valeur des nouvelles affaires</b><sup>1</sup></p> <p>Mesure comment nos nouvelles affaires d'assurance auront une incidence sur le résultat dans l'avenir – particulièrement en Asie, région cruciale pour notre stratégie</p>
	<p><b>Initiatives relatives aux clients, aux employés et aux stratégies</b> (20 %)</p> <p>Lie la rémunération directement à notre stratégie</p>
<p><b>Simplification du régime d'unités d'actions liées au rendement (UAR)</b> (voir page 77)</p>	<p><b>Valeur comptable par action</b> excluant le cumul des autres éléments du résultat étendu (CAERE) (33 %)</p> <p>Se concentre sur la croissance à long terme des capitaux propres nécessaires pour soutenir la croissance de l'entreprise, utilisée pour évaluer les sociétés d'assurance et les sociétés de placement</p>
<p>Emploi de trois mesures pondérées de manière égale plutôt que six</p>	
<p>Le RTA relatif devient une mesure plutôt qu'un modificateur</p>	<p><b>Rendement des capitaux propres tiré des activités de base</b><sup>1</sup> (33 %)</p> <p>Reflète l'emploi efficace des capitaux dans la génération du résultat tiré des activités de base</p>
<p>Prolongement de la période d'acquisition et de rendement à trois années complètes</p>	<p><b>RTA relatif</b> (34 %)</p> <p>Aligne la rémunération sur l'expérience des actionnaires</p>
<p><b>Pondération supérieure des UAR</b> (voir page 75)</p>	<p>UAR portées à 50 % de la rémunération fondée sur des titres de capitaux propres du chef de la direction et des vice-présidents directeurs principaux, afin de lier une plus grande tranche directement à la réalisation de résultats commerciaux</p>
<p><b>Groupement dans nos groupes de comparaison</b> (voir page 63)</p>	<p>Ajout de Corporation Financière Power à nos groupes de comparaison en matière de rémunération et de rendement afin d'augmenter le nombre de sociétés homologues canadiennes</p>

### 1 À propos des mesures non conformes aux PCGR

Nous utilisons un certain nombre de mesures financières non conformes aux PCGR pour évaluer le rendement dans son ensemble et celui de chacune de nos entreprises. Une mesure financière est jugée être une mesure non conforme aux PCGR pour l'application des lois sur les valeurs mobilières canadiennes si elle est présentée autrement que conformément aux principes comptables généralement reconnus au Canada utilisés pour nos états financiers.

## Comment nous les calculons

Bénéfice net conforme à la méthodologie divulguée dans le rapport annuel de la SFM, disponible à l'adresse [www.manuvie.com](http://www.manuvie.com). Se compose du résultat tiré des activités de base et d'éléments exclus du résultat tiré des activités de base dont l'incidence des marchés boursiers et des taux d'intérêt, les changements dans les méthodes et hypothèses actuarielles effectués pendant l'année, les charges liées à l'intégration et aux acquisitions, les impôts et d'autres éléments

Le résultat tiré des activités de base permet aux investisseurs de se concentrer sur le rendement de l'exploitation de la Société en excluant l'incidence directe des changements dans les marchés boursiers et les taux d'intérêt, les changements dans les méthodes et hypothèses actuarielles ainsi qu'un certain nombre d'autres éléments indiqués ci-dessous qui, à notre avis, sont importants, mais ne reflètent pas la capacité sous-jacente de l'entreprise à générer un bénéfice. Par exemple, en raison de la nature à long terme de notre entreprise, les mouvements d'évaluation à la valeur du marché des marchés boursiers, des taux d'intérêt, des taux de change et des cours des marchandises d'une période à l'autre peuvent avoir, et ils ont fréquemment, une incidence considérable sur les montants déclarés de nos actifs, notre passif et notre bénéfice net attribué aux actionnaires. Ces montants déclarés ne sont pas réellement réalisés à ce moment et pourraient ne jamais se réaliser si les marchés prennent une direction opposée lors d'une période ultérieure. Ainsi, il est difficile pour les investisseurs d'évaluer le rendement de nos entreprises d'une période à l'autre et de comparer notre rendement à celui d'autres émetteurs

Résultat tiré des activités de base pour notre franchise diversifiée de gestion de patrimoine et d'actifs, dont les capacités en fonds communs de placement, régimes de retraite collectifs et produits d'épargne-retraite, et gestion d'actifs. Bien qu'il y ait un certain chevauchement avec la mesure du résultat tiré des activités de base, nous avons délimité cette mesure en tant que mesure distincte en raison de l'importance stratégique de l'entreprise de gestion de patrimoine et d'actifs. Historiquement, le résultat tiré des activités de base de gestion de patrimoine et d'actifs représente moins de 20 % du résultat tiré des activités de base total

Représente la variation de la valeur économique pour les actionnaires en conséquence des souscriptions<sup>1</sup> au cours de la période. Calculée en tant que valeur actualisée de la participation des actionnaires dans le résultat distribuable futur prévu, déduction faite du coût du capital, tiré des nouvelles affaires réelles vendues pendant la période

Initiatives stratégiques fondées sur les priorités d'entreprise qui stimuleront la croissance tout en adoptant une approche équilibrée en matière de risque. Initiatives d'orientation client alignée afin de procurer un succès démontrable dans l'amélioration de l'expérience des clients. Cibles d'engagement auprès des employés pour nos employés aux paliers les plus élevés.

Calculée en divisant les capitaux propres totaux excluant le CAERE par le nombre d'actions ordinaires en circulation à la fin de la période. Nous excluons le CAERE puisqu'il comprend des éléments tels que les incidences des devises, qui peuvent être volatiles et déformer les résultats

Résultat tiré des activités de base disponible pour les porteurs d'actions ordinaires en pourcentage des capitaux déployés pour obtenir le résultat tiré des activités de base. Calculé au moyen de la moyenne des capitaux propres

RTA comparé à la médiane de notre groupe de comparaison en matière de rendement. Le RTA est une mesure du rendement des actions ordinaires détenues par les investisseurs. Calculé en combinant l'appréciation ou la dépréciation du cours, plus la valeur des dividendes versés aux actionnaires (en supposant le réinvestissement des dividendes dans des actions additionnelles)

### 1 À propos des mesures non conformes aux PCGR

Les mesures non conformes aux PCGR comprennent : les actifs gérés et administrés, les devises constantes (les mesures présentées en devises constantes comprennent le taux de croissance des actifs gérés et administrés, des apports bruts, de la valeur des nouvelles affaires et des souscriptions), le résultat tiré des activités de base, le rendement des capitaux propres tiré des activités de base, les apports bruts, les apports nets, la valeur des nouvelles affaires et les souscriptions.

Les mesures financières non conformes aux PCGR ne sont pas définies aux termes de PCGR et, par conséquent, ne sont probablement pas comparables à des termes semblables employés par d'autres émetteurs. Elles ne doivent donc pas être interprétées isolément ou en remplacement de toute autre information financière préparée conformément aux PCGR.

Pour de plus amples renseignements sur ces mesures financières non conformes aux PCGR, se reporter à la rubrique *Rendement et mesures non conformes aux PCGR* de notre rapport de gestion disponible sur notre site web ([manuvie.com](http://manuvie.com)), sur SEDAR ([sedar.com](http://sedar.com)) et sur EDGAR ([sec.gov/edgar](http://sec.gov/edgar)).

### Notre philosophie en matière de rémunération

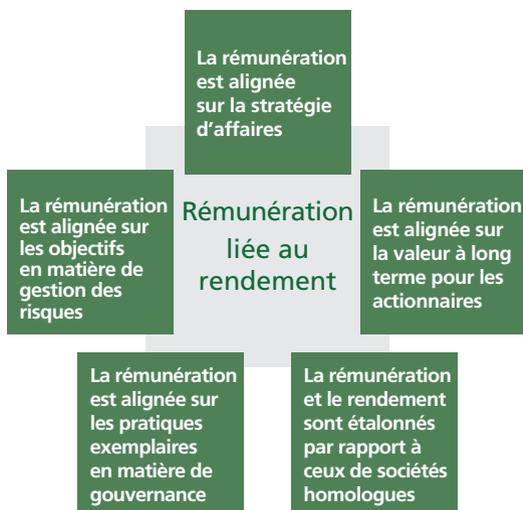
La rémunération des membres de la haute direction vise à contribuer à notre croissance durable à long terme en récompensant le rendement solide dans l'exécution de notre stratégie d'affaires.

La rémunération liée au rendement est la pierre angulaire de notre approche en matière de rémunération des membres de la haute direction. La rémunération est liée à l'atteinte de nos objectifs à court, à moyen et à long terme, ce qui signifie qu'une partie importante de la rémunération est variable et non garantie. En pratique, cela signifie que les membres de la haute direction gagnent plus lorsque notre rendement est solide et moins lorsqu'il n'est pas solide. Le conseil a le pouvoir discrétionnaire de s'assurer que le paiement d'incitatifs reflète le rendement d'entreprise.

Nous établissons la rémunération pour les membres de la haute direction visés en dollars américains depuis 2004. En tant que société mondiale, nous puisons dans un bassin de talent international pour des membres de la direction talentueux aux niveaux les plus élevés où le dollar américain est la monnaie de rémunération la plus courante pour ces membres de la haute direction. Les taux de change peuvent avoir une incidence sur le montant que les membres de la haute direction visés reçoivent selon la monnaie dans laquelle ils sont payés. Par conséquent, cet élément a été pris en compte dans la prise des décisions en matière de rémunération afin d'assurer que nos membres de la haute direction visés occupent une place concurrentielle appropriée comparativement à nos sociétés homologues canadiennes et américaines.

### Chaque décision en matière de rémunération est guidée par cinq principes

La rémunération liée au rendement est la pierre angulaire de notre approche en matière de rémunération



## Ce que nous faisons

- ✓ **La rémunération est alignée sur la stratégie d'affaires**

  - la rémunération incitative est liée à l'atteinte de mesures du rendement clés qui équilibrent prudemment divers horizons temporels et différentes perspectives de rendement
  - les mesures du rendement sont directement liées à notre stratégie d'affaires et à la valeur pour les actionnaires
  - les unités d'actions liées au rendement sont acquises et payées en fonction du RTA relatif et absolu
- ✓ **La rémunération est alignée sur la valeur à long terme pour les actionnaires**

  - la majeure partie de la rémunération est directement touchée par le cours de nos actions
  - le régime incitatif annuel comprend des mesures liées à notre succès futur
  - des lignes directrices en matière d'actionariat, des dispositions de récupération de la rémunération et des restrictions relatives à l'exercice des options sur actions dissuadent les membres de la haute direction de prendre des risques excessifs
- ✓ **La rémunération et le rendement sont étalonnés par rapport à ceux de sociétés homologues**

  - la rémunération des membres de la haute direction est étalonnée par rapport à celle de notre groupe de comparaison en matière de rémunération
- ✓ **La rémunération est alignée sur les pratiques exemplaires en matière de gouvernance**

  - alignement sur les principes du Conseil de la stabilité financière à l'égard des pratiques exemplaires en matière de rémunération
  - les employés doivent attester chaque année qu'ils respectent notre Code de déontologie et d'éthique
  - le comité de rémunération et de dotation en personnel cadre obtient des conseils indépendants
  - les actionnaires ont l'occasion de se prononcer sur la rémunération
  - nous faisons preuve d'engagement auprès des actionnaires dans le cadre de notre programme de rémunération des membres de la haute direction
- ✓ **La rémunération est alignée sur les objectifs en matière de gestion des risques**

  - la rémunération incitative pour les chefs des fonctions de contrôle des divisions est établie selon des mesures indépendantes des entreprises qu'ils supervisent
  - nous effectuons des essais de contrainte des modèles de rémunération
  - le chef de la direction et le chef des finances doivent détenir des titres de participation de Manuvie après avoir quitté Manuvie
  - récupération de la rémunération des membres de la haute direction en cas de faute, même sans retraitement financier

## Ce que nous ne faisons pas

- ✗ Aucune majoration fiscale liée aux avantages accessoires
- ✗ Aucune révision du prix et aucun antodatage des options sur actions
- ✗ Aucune couverture ni aucune monétisation des attributions fondées sur des titres de capitaux propres
- ✗ Aucun contrat d'emploi prévoyant des garanties sur plusieurs années
- ✗ Aucune indemnité de départ de plus de deux ans lors d'un changement de contrôle

# Comment le conseil de Manuvie supervise la rémunération des membres de la haute direction

Le tableau ci-dessous explique le rôle du conseil, de la direction et des conseillers externes dans la conception et dans l'attribution de la rémunération des membres de la haute direction.

Nous nous assurons que le programme de rémunération des membres de la haute direction de Manuvie suit les pratiques exemplaires en matière de gouvernance en l'alignant sur les principes du Conseil de stabilité financière (CSF) à l'égard des pratiques exemplaires en matière de rémunération, les normes de mise en œuvre du CSF et d'autres pratiques exemplaires en matière de gouvernance relatives à la rémunération.

Nous procédons à un audit interne du programme de rémunération des membres de la haute direction chaque année afin de confirmer son alignement avec les principes et les normes visant leur mise en œuvre du CSF.

### Conseil d'administration

Supervise notre approche globale en matière de rémunération, dont le respect de solides principes de gestion des risques et de la tolérance en matière de risques de Manuvie

Approuve :

- les plans financiers et les stratégies financières globaux sur lesquels les cibles de nos programmes incitatifs sont fondées
- les principales décisions en matière de rémunération, dont la rémunération du chef de la direction et des autres membres de la haute direction

### Comités du conseil

Le conseil s'acquitte de ses responsabilités en matière de rémunération avec l'aide de deux comités

Tous les membres des comités du conseil sont indépendants

 Voir la page 134 pour obtenir de plus amples renseignements sur l'indépendance des administrateurs.

Vous trouverez des précisions sur les membres des comités et leurs responsabilités à partir de la page 37.

**Conseiller indépendant du conseil**

Le comité de rémunération et de dotation en personnel cadre travaille avec Hugessen Consulting Inc., société d'experts-conseils qui fournit des conseils indépendants sur la rémunération des membres de la haute direction. Hugessen fournit des conseils au comité de rémunération et de dotation en personnel cadre depuis 2006. Le conseiller indépendant :

- assiste aux réunions du comité
- fournit des conseils sur les décisions en matière de rémunération
- fait des rapports sur les tendances en matière de rémunération.

Le tableau ci-dessous indique les honoraires payés à Hugessen pour ses travaux auprès du comité au cours des deux dernières années :

	2015	2016
Honoraires reliés à la rémunération des membres de la haute direction	373 968 \$	407 417 \$
Autres honoraires	0 \$	0 \$

Hugessen se conforme aux exigences relatives aux conseillers indépendants et ne travaille pas directement avec la direction sans l'approbation préalable du comité. Hugessen n'a pas effectué d'autres travaux pour Manuvie en 2016 ni en 2015.

**Comité de rémunération et de dotation en personnel cadre**

- Supervise notre approche en matière de ressources humaines, dont le programme de rémunération des membres de la haute direction
- Recommande les principales décisions en matière de rémunération au conseil
- Tous les membres sont des hauts dirigeants 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 ou à but non lucratif) et la majorité ont de l'expérience en rémunération des membres de la haute direction
- Au moins un membre siège également au comité de gestion des risques

**Comité de gestion des risques**

- Supervise l'alignement de nos programmes de rémunération incitative sur de solides principes et pratiques en matière de gestion des risques et notre tolérance en matière de risques
- La majorité des membres ont une connaissance suffisante des principes de gestion des risques et une connaissance technique des principes pertinents en matière de risques
- Au moins un membre siège également au comité de rémunération et de dotation en personnel cadre

**Comité de rémunération des membres de la haute direction**

- Comprend le chef de la gestion des risques, le chef des finances et le vice-président directeur, Ressources humaines
- Examine l'alignement des mesures du rendement d'entreprise, des cibles, des pondérations et des résultats avec la stratégie d'affaires et les objectifs de Manuvie en matière de gestion des risques
- Surveille la conception des programmes incitatifs de nos sociétés homologues
- Examine l'alignement des modifications au programme de rémunération sur les objectifs de Manuvie en matière de gestion des risques

**Chef de la gestion des risques**

- Participe aux réunions du comité de rémunération et de dotation en personnel cadre au cours desquelles les recommandations relatives à la conception du programme de rémunération sont examinées et approuvées et où il y a une discussion éclairée sur les risques pertinents associés au programme de rémunération
- Examine le processus de surveillance de la rémunération incitative
- Examine les changements dans le programme de rémunération pour assurer qu'ils concordent avec nos objectifs en matière de gestion des risques
- Est également membre du comité de rémunération des membres de la haute direction

## Gestion des risques en matière de rémunération

La rémunération est alignée sur la tolérance en matière de risques et les objectifs en matière de gestion des risques de la société et décourage la prise de risques inappropriés.

Nous utilisons un *cadre de gestion des risques en matière de rémunération* pour structurer la façon dont nous gérons les risques associés au programme de rémunération et les caractéristiques de conception qui atténuent ces risques. Ce cadre comprend quatre catégories en fonction desquelles notre programme de rémunération est élaboré. Nous évaluons notre programme de rémunération par rapport à ce cadre chaque année.

### Risque lié aux affaires

Le risque lié aux affaires comporte deux aspects :

- le risque que notre programme de rémunération encourage des comportements qui ne correspondent pas à notre stratégie d'affaires, à notre tolérance en matière de risques et à notre objectif de générer de la valeur à long terme pour les actionnaires
- le risque que le programme de rémunération décourage la prise de risques sains

Nous cherchons à gérer les deux aspects du risque lié aux affaires en incluant dans nos régimes incitatifs des mesures du rendement qui permettent d'aligner la rémunération sur notre stratégie d'affaires et qui reflètent l'influence des employés sur le rendement

### Risque lié au talent

Le risque lié au talent est le risque que notre programme de rémunération ne nous permette pas d'attirer et de fidéliser des employés talentueux

Nous cherchons à gérer ce risque en concevant notre programme de rémunération de façon à ce qu'il soit concurrentiel et attirant pour les gens talentueux que nous voulons attirer

### Risque lié au rendement

Le risque lié au rendement est le risque que notre programme de rémunération ne fournisse pas aux employés la motivation nécessaire pour maintenir des normes de rendement élevées

Nous cherchons à gérer ce risque en établissant un rapprochement approprié entre la rémunération et le rendement et en offrant des possibilités de rémunération qui optimiseront les résultats d'entreprise

### Risque en matière de conformité et d'éthique

Le risque en matière de conformité et d'éthique est le risque que notre programme de rémunération incite à l'adoption de comportements douteux, contraires à l'éthique ou illégaux.

Nous cherchons à gérer ce risque en établissant de solides mécanismes de supervision et de contrôle et en structurant notre programme de rémunération de manière à minimiser l'encouragement potentiel à violer les lignes directrices en matière de conformité et d'éthique



Voir la page 125 pour de plus amples renseignements sur notre tolérance en matière de risques et notre cadre de gestion des risques d'entreprise.

### Atténuation du risque lié à la rémunération

Nous cherchons à gérer le risque potentiel au moyen de nos politiques en matière de gestion des risques, par la structure de notre programme de rémunération des membres de la haute direction et au moyen d'une surveillance appropriée de nos régimes incitatifs, de même qu'en tenant compte de notre tolérance au risque dans nos régimes incitatifs et dans les évaluations du rendement.

#### Structure du programme

- les horizons de rémunération sont bien équilibrés entre le court terme, le moyen terme et le long terme
- les régimes incitatifs comprennent plusieurs mesures de rendement combinant divers scénarios de rendement
- les mesures particulières de contrôle des risques et de l'adéquation des capitaux sont intégrées dans le régime d'unités d'actions liées au rendement
- les attributions aux termes des régimes incitatifs dépendent à la fois du rendement de la société et du RTA, ce qui lie notre stratégie et notre tolérance au risque à l'amélioration des résultats pour les actionnaires et à la solidité des capitaux
- la rémunération du chef de la gestion des risques et de l'actuaire en chef n'est pas liée à notre rendement commercial, afin de favoriser l'impartialité des conseils à la haute direction et au conseil et de leur supervision
- les primes d'encouragement annuelles pour les chefs des fonctions de contrôle divisionnaires chargés de la supervision ne sont pas liées au rendement des entreprises qu'ils supervisent

#### Supervision des régimes incitatifs

- le comité de rémunération et de dotation en personnel cadre supervise tous les régimes incitatifs, y compris la distribution des versements, les processus de contrôle et de supervision et l'incidence éventuelle qu'ils peuvent avoir sur les risques d'affaires
- les chefs de division, avec le soutien des chefs de la gestion des risques des divisions, des chefs des divisions des ressources humaines et des chefs de la conformité des divisions, supervisent les régimes de rémunération incitative importants au sein de leur division et approuvent les changements importants apportés à ces régimes et attestent chaque année qu'ils n'engendrent pas de niveaux inappropriés de risques d'affaires pour la division et pour Manuvie dans son ensemble
- nous effectuons des essais de contrainte et des essais *a posteriori* pour la conception des régimes de rémunération afin d'assurer que les paiements selon différents scénarios sont appropriés et qu'ils continuent d'être alignés sur le rendement d'entreprise
- le chef de la gestion des risques et le comité de gestion des risques examinent également le processus de supervision des régimes incitatifs

#### Perspective de risque dans l'évaluation du rendement

- les objectifs individuels en matière de gestion des risques sont inclus dans les objectifs annuels pour tous les hauts dirigeants
- nous évaluons les employés en fonction de critères de gestion des risques afin de s'assurer qu'ils connaissent les risques inhérents à l'exercice de leurs fonctions et qu'ils respectent les limites énoncées dans nos politiques et pratiques courantes, tout en offrant des incitatifs appropriés aux preneurs de risques afin d'atteindre nos objectifs

- les évaluations du rendement des employés sont censées refléter la manière dont les employés ont contribué à la gestion de notre profil de risque dans les limites de notre tolérance en matière de risques et tiennent également compte des indications de l'audit interne, du service de la conformité ou du service de la gestion des risques signalant des mesures inappropriées potentielles

### Politiques en matière de gestion des risques

- **Récupération** – en cas de fraude, de vol, de détournement ou d'inconduite grave de la part d'un vice-président ou d'un cadre à un échelon supérieur, sans égard au fait qu'il y a eu un retraitement financier ou non, le conseil a le pouvoir discrétionnaire d'annuler certaines, voire la totalité, des attributions incitatives, acquises ou non acquises, du membre de la haute direction et d'exiger le remboursement de la totalité ou d'une partie des attributions incitatives qui ont déjà été payées. En outre, en cas de retraitement important de nos états financiers en raison de l'inconduite du chef de la direction, le conseil récupérera la rémunération incitative qui lui a été versée en excédent des sommes qui auraient été attribuées selon le retraitement important
- **Exigences en matière d'actionnariat** – tous les membres de la haute direction doivent respecter les exigences en matière d'actionnariat. Le chef de la direction et le chef des finances sont tenus de respecter l'exigence en matière d'actionnariat pendant un an après leur départ de Manuvie
- **Exigence de conservation des actions** – le chef de la direction doit 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 son mandat et un an suivant la cessation de son emploi. Le chef des finances doit 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, à moins qu'il ne respecte pas par ailleurs son exigence en matière d'actionnariat
- **Aucune couverture** – les membres de la haute direction et les administrateurs ne sont pas autorisés à recourir à des stratégies (par exemple, la vente à découvert ou l'achat ou la vente d'une option d'achat ou de vente ou tout autre instrument dérivé) destinées à couvrir ou à compenser un changement dans le cours des titres de Manuvie. Cette politique est intégrée dans notre Code de déontologie et d'éthique. Tous les employés et les administrateurs doivent attester qu'ils respectent le Code chaque année.

### Lignes directrices en matière d'actionariat

Les membres de la haute direction sont tenus de détenir des titres de Manuvie afin d'aligner leurs intérêts sur ceux de nos actionnaires.

Les membres de la haute direction ont cinq ans à compter de la date de leur nomination ou de leur promotion pour respecter l'exigence.

Les unités d'actions différées (UAD), les unités d'actions temporairement inaccessibles (UAT), les unités d'actions liées au rendement (UAR) ainsi que les actions ordinaires et les actions privilégiées détenues à titre personnel par les membres de la haute direction sont prises en compte dans le calcul aux termes des lignes directrices en matière d'actionariat, mais pas les options sur actions. Nous utilisons le prix d'attribution ou la valeur marchande courante (selon la valeur la plus élevée) pour calculer la valeur des attributions et supposons un facteur de rendement de 100 % pour les UAR.

Le tableau ci-dessous montre l'actionariat de chacun des membres de la haute direction visés au 28 février 2017. Nous avons calculé la valeur de leur actionariat en fonction du cours de clôture des actions ordinaires de Manuvie à la TSX au 28 février 2017, soit 23,73 \$. Les salaires ont été convertis en dollars canadiens selon un taux de change de 1,3248 \$ CA pour 1,00 \$ US à cette date.

	Exigence en matière d'actionariat exprimée en multiple du salaire de base	UAT			UAR		UAD		Actions détenues à titre personnel (\$)	Total des avoirs (\$)	Actionariat exprimé en multiple du salaire de base
		(\$)	(\$)	(\$)	(\$)	(\$)	(\$)				
Donald Guloiën	7,0	6 856 092	13 603 773	5 027 693	2 935 876	28 423 434				15,8	
Steve Roder	4,0	3 857 982	7 326 931	1 948 326	–	13 133 239				12,4	
Roy Gori	4,0	3 911 319	5 385 449	3 618 388	–	12 915 156				12,2	
Warren Thomson	4,0	2 511 852	4 150 987	4 907 163	1 119 676	12 689 678				11,7	
Craig Bromley	4,0	2 628 861	4 430 122	–	593	7 059 576				7,6	

## Le processus décisionnel

Nous utilisons le processus suivant pour établir la rémunération du chef de la direction, de tous les membres du comité de direction et des chefs des fonctions de contrôle, y compris les membres de la haute direction visés. Les augmentations du salaire de base et les primes d'encouragement à long terme sont attribuées au début de chaque exercice. Les primes d'encouragement annuelles sont approuvées après la fin de chaque exercice.

### Examen de la conception du programme

La direction soumet au comité de rémunération et de dotation en personnel cadre ses recommandations initiales relatives à la structure de la rémunération et les motifs à l'appui de celles-ci pour l'exercice à venir. Ceci comprend :

- les éléments de rémunération
- l'enveloppe de rémunération
- les mesures du rendement

Le comité de rémunération et de dotation en personnel cadre discute des recommandations et transmet ses commentaires à la direction

Le comité de gestion des risques examine les aspects de gestion des risques du programme et vérifie si le programme de rémunération est aligné sur nos objectifs en matière 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. Il demande des conseils et des indications sur les questions liées à la rémunération au conseiller en rémunération indépendant du comité, et peut demander la rétroaction des actionnaires et des sociétés d'experts-conseils en procurations



Voir la page 64, où est présenté le programme de la rémunération de cette année.

### Établissement des objectifs de rendement

Le conseil approuve les objectifs de rendement individuel du chef de la direction

Le comité de rémunération et de dotation en personnel cadre :

- examine et approuve les objectifs de rendement individuel des membres du comité de direction et des chefs des fonctions de contrôle
- examine et approuve les mesures du rendement d'entreprise et les cibles financières pour les besoins des régimes incitatifs. Les cibles sont alignées sur les programmes approuvés par le conseil et visent à être atteignables, mais demandent un effort de rendement « supplémentaire »
- effectue des essais de contrainte pour établir des cibles financières appropriées, la composition du groupe de comparaison en matière de rendement et les changements apportés aux programmes



Voir les pages 69 et 77, où sont présentés les objectifs de rendement pour cette année.

### Examen continu du marché et des tendances

Le comité de rémunération et de dotation en personnel cadre :

- examine la pertinence continue du groupe de comparaison en matière de rémunération
- examine la situation concurrentielle de la rémunération cible par rapport à la situation souhaitée sur le marché
- examine les tendances actuelles



Voir la page 62 pour obtenir des précisions sur l'étalonnage de la rémunération.

### Évaluation du rendement

Le chef des finances présente les résultats en matière de rendement d'entreprise au comité de rémunération et de dotation en personnel cadre et en discute avec celui-ci

Le conseiller indépendant fournit un avis indépendant sur le rendement d'entreprise qui est utilisé aux fins des régimes incitatifs

Le comité de rémunération et de dotation en personnel cadre examine les facteurs de rendement applicables au régime incitatif annuel et aux unités d'actions liées au rendement

Le conseil approuve les facteurs de rendement applicables au régime incitatif annuel et aux unités d'actions liées au rendement et décide s'il y a lieu d'apporter des ajustements



Voir les pages 72 et 80, où sont présentés les résultats en matière de rendement pour cette année.

### Établissement de la rémunération

Le chef de la direction discute des 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 de rémunération et de dotation en personnel cadre

Au cours de séances tenues en l'absence des membres de la direction, le comité de rémunération et de dotation en personnel cadre et le conseil examinent la rémunération du chef de la direction, de tous les membres du comité de direction et des chefs des fonctions de contrôle

Le comité exerce son jugement indépendant lorsqu'il rend des décisions définitives en matière de rémunération



Voir les profils des membres de la haute direction visés commençant à la page 82 pour obtenir des précisions sur leur rémunération pour cette année.

# Étalonnage par rapport à nos sociétés homologues

Nous étalonnons régulièrement notre rémunération par rapport à celle de nos sociétés homologues afin d'offrir une rémunération concurrentielle en vue d'attirer et de fidéliser des membres de la haute direction talentueux. Nous étalonnons aussi notre rendement par rapport à celui de nos sociétés homologues afin d'évaluer notre rendement relatif aux fins de notre régime d'unités d'actions liées au rendement.

### Étalonnage de la rémunération pour les rôles individuels

Nous examinons la rémunération versée par d'autres entreprises pour des rôles semblables aux nôtres, en étalonnant chaque élément de la rémunération ainsi que la rémunération directe totale. Cela permet d'assurer le caractère concurrentiel adéquat de la rémunération afin que nous puissions attirer et fidéliser des membres de la haute direction talentueux qui ont un rendement élevé.

Dans le cas de nos membres de la haute direction visés, nous procédons à l'étalonnage surtout par rapport à notre groupe de comparaison en matière de rémunération. Pour le rôle de vice-président directeur principal et chef des placements, nous examinons aussi les pratiques de rémunération de sociétés de conseils en gestion d'actifs de taille analogue à celle de Gestion d'actifs Manuvie, notre branche de gestion globale d'actifs.

Nous nous référons également aux renseignements sur la rémunération publiés dans les trois sondages suivants publiés par d'importantes sociétés de conseils :

- le *Diversified Insurance Survey*, sondage largement reconnu sur les niveaux de rémunération au sein des sociétés d'assurance aux États-Unis
- le *Financial Services Executive Compensation Survey*, sondage comprenant les principales institutions financières au Canada
- l'*Insurance Executive Rewards Survey*, sondage comprenant les principales sociétés d'assurance de la région Asie-Pacifique.

Nous ciblons la rémunération directe totale pour nos membres de la haute direction à la médiane du marché externe, mais nous positionnons la rémunération des membres de la haute direction ayant un rendement élevé au-dessus de la médiane afin de refléter un rendement à long terme élevé et soutenu.

### Groupes de comparaison

Nous utilisons deux groupes de comparaison :

- un groupe de comparaison en matière de rémunération pour étalonner la rémunération des membres de la haute direction
- un groupe de comparaison en matière de rendement que nous utilisons pour évaluer notre RTA relatif aux fins de notre régime d'unités d'actions liées au rendement.

Nous examinons chaque année les sociétés faisant partie des deux groupes afin de nous assurer qu'elles demeurent conformes aux critères suivants :

- elles sont de taille analogue
- elles ont une envergure internationale
- elles exercent des activités semblables
- elles sont en concurrence avec nous pour attirer des employés talentueux (aux fins du groupe de comparaison en matière de rémunération)
- elles disposent de données sur la rémunération facilement accessibles (aux fins du groupe de comparaison en matière de rémunération).

Le comité de rémunération et de dotation en personnel cadre a choisi 13 sociétés répondant à ces critères aux fins du groupe de comparaison en matière de rémunération : huit sociétés d'assurance (dont Corporation Financière Power en 2016) et cinq banques canadiennes.

Le groupe de comparaison en matière de rendement comprend 14 sociétés : les huit sociétés d'assurance du groupe de comparaison en matière de rémunération et six autres sociétés d'assurance qui remplissent les critères de taille analogue, d'envergure internationale et d'activités semblables. Ces sociétés d'assurance ne figurent pas dans notre groupe de comparaison en matière de rémunération, car elles ne présentent pas les données sur la

rémunération d'une manière nous permettant d'établir de manière fiable la rémunération de nos membres de la haute direction. Bien que les banques canadiennes constituent d'importants concurrents pour les capitaux et les employés talentueux au Canada, elles ne sont pas incluses parce qu'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.

<ul style="list-style-type: none"> <li>■ AFLAC Inc.</li> <li>■ Ameriprise Financial Inc.</li> <li>■ Corporation Financière Power</li> <li>■ Financière Sun Life Inc.</li> <li>■ MetLife, Inc.</li> <li>■ Principal Financial Group Inc.</li> <li>■ Prudential Financial, Inc.</li> <li>■ Prudential plc</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Banque Canadienne Impériale de Commerce</li> <li>■ Banque de Montréal</li> <li>■ La Banque de Nouvelle-Écosse</li> <li>■ Banque Royale du Canada</li> <li>■ La Banque Toronto-Dominion</li> </ul>	<p><b>Groupe de comparaison en matière de rémunération</b></p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ AIA Group Limited</li> <li>■ Allianz SE</li> <li>■ Assicurazioni Generali SpA</li> <li>■ Aviva plc</li> <li>■ AXA SA</li> <li>■ Zurich Insurance Group Ltd.</li> </ul>	<p><b>Group de comparaison en matière de rendement</b></p>	

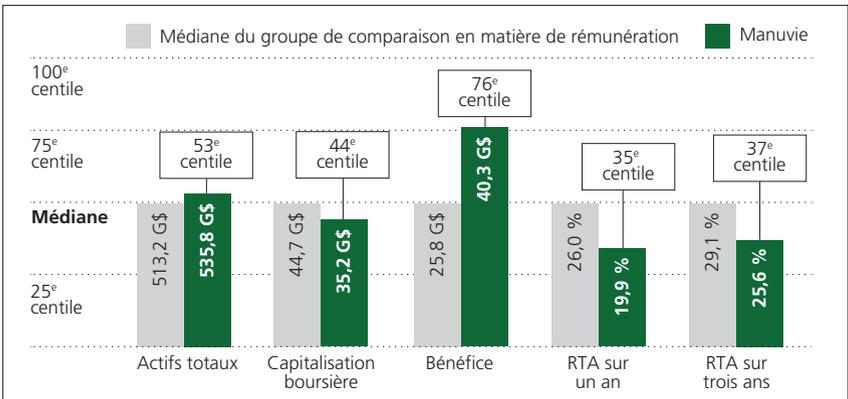
**Nouveauté en 2016 et en 2017**

Nous avons ajouté Corporation Financière Power à nos groupes de comparaison en matière de rémunération et de rendement en 2016 et à notre groupe de comparaison en matière de rendement en 2017 pour augmenter le nombre de sociétés homologues canadiennes et parce qu'il s'agit d'un concurrent sur le plan des capitaux.

Corporation Financière Power, qui possède La Great-West, concurrent canadien en assurance, remplit les critères de taille analogue, d'envergure internationale et d'activités semblables.

**Où nous nous situons par rapport à notre groupe de comparaison en matière de rémunération**

Le tableau ci-dessous indique notre rang par rapport à la médiane de nos sociétés homologues en matière de rémunération selon cinq facteurs, ce qui illustre pourquoi ce groupe est approprié à titre d'établissement pour la rémunération. Les actifs totaux, la capitalisation boursière et le bénéfice sont les chiffres déclarés les plus récents et sont en dollars américains. Le RTA est calculé en devises locales au 31 décembre 2016.



(source : Bloomberg)

# Notre programme de rémunération et notre rendement en 2016

## Rémunération totale

Notre programme de rémunération des membres de la haute direction visés dans la présente circulaire comporte six éléments clés.

### Salaire de base

Établi en février chaque année et prend effet le 1<sup>er</sup> mars

Rémunération fixe en fonction du rôle, du rendement, des qualifications et de l'expérience

Le salaire de chaque membre de la haute direction dépend :

- de ses aptitudes, de son expérience et de son rôle
- de son rendement dans ce rôle
- des promotions et de la progression de sa carrière
- des salaires versés pour des rôles comparables chez des sociétés homologues
- des salaires versés pour des rôles comparables chez Manuvie

Nous étalonnons les salaires et les fourchettes salariales au moins une fois par année en fonction de rôles comparables chez des sociétés homologues et des autres membres de la haute direction de Manuvie

### Incitatif annuel

- incitatif annuel fondé sur des espèces

Attribué en février de l'année suivante pour le rendement de l'année précédente



Voir la page 68 pour obtenir des précisions.

Rémunération variable visant à récompenser les membres de la haute direction aux échelons les plus élevés qui atteignent les objectifs de la Société et les objectifs de rendement individuel au cours d'une année civile où le rendement est évalué en fonction de ce qui a été réalisé (apport) et de la manière dont cela a été réalisé (démonstration de nos comportements culturels)

Lie la rémunération aux priorités à court terme qui favoriseront un rendement durable avec le temps

Nous établissons un niveau d'attribution cible pour chaque membre de la haute direction (un pourcentage du salaire de base) selon les données du marché concurrentiel et l'échelon du membre de la haute direction

Le montant réellement versé dépend d'une combinaison du rendement de l'entreprise et du rendement individuel

Les objectifs de rendement de la Société sont liés à l'atteinte de cibles de rendement qui positionnent la Société en vue du succès futur

Les objectifs de rendement individuel sont alignés sur notre stratégie d'entreprise et également répartis en trois catégories :

- les objectifs d'entreprise
- les objectifs de leadership
- les objectifs de gestion des risques

### Incitatifs à moyen et à long terme (incitatifs fondés sur des titres de capitaux propres)

- unités d'actions temporairement incessibles
- unités d'actions liées au rendement
- options sur actions

Attribués au début de chaque année



Voir la page 74 pour obtenir des précisions.

Rémunération variable visant à récompenser les membres de la haute direction aux échelons les plus élevés qui atteignent les objectifs de la Société et les objectifs de rendement individuel au cours de plusieurs années

Lient la rémunération au rendement de la Société et au cours des actions à moyen et à long terme

Assurent une plus grande fidélisation et renforce l'alignement sur la valeur pour les actionnaires, particulièrement pour les membres de la haute direction aux échelons les plus élevés

Nous établissons des attributions pour chaque membre de la haute direction en fonction de l'échelon, de l'apport, du potentiel et de la concurrence exercée sur le marché et nous étalonnons les niveaux d'attribution chaque année en fonction de rôles comparables chez des sociétés homologues

Le montant réellement versé à chaque membre de la haute direction dépend de notre rendement :

- la valeur des unités d'actions temporairement incessibles dépend du cours des actions ordinaires de Manuvie au moment de l'acquisition
- la valeur des unités d'actions liées au rendement dépend du cours des actions ordinaires de Manuvie au moment de l'acquisition, de même que de notre rendement par rapport à des mesures de rendement internes et relatives qui sont alignées sur notre stratégie d'entreprise
- la valeur des options sur actions dépend du cours des actions ordinaires de Manuvie au moment de l'octroi et du moment où les options sont exercées

Nous ne tenons pas compte de la valeur impayée des unités d'actions temporairement incessibles, des unités d'actions liées au rendement et des options sur actions déjà détenues par un membre de la haute direction au moment de l'octroi d'attributions

### Prestations de retraite



Voir la page 103 pour obtenir des précisions.

Aident nos employés qui économisent en vue de leur retraite

Nous offrons habituellement des régimes à accumulation de capital, notamment des régimes à cotisations définies, des régimes d'encaisse et des régimes 401(k), selon le pays où travaille l'employé

### Avantages sociaux

Protègent nos employés et investissent dans leur bien-être

Nous offrons des programmes collectifs d'assurance vie, d'assurance invalidité, de soins médicaux et de soins dentaires et de bien-être ainsi que d'autres programmes reflétant la pratique des marchés locaux dans le pays où travaille l'employé

### Avantages accessoires

Offrent des avantages concurrentiels sur le marché

Nous offrons des avantages accessoires selon les pratiques des marchés locaux.

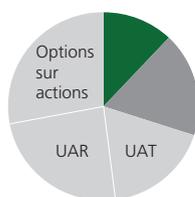
## Enveloppe de rémunération

Les tableaux ci-dessous illustrent l'ensemble des éléments qui composent la rémunération directe cible totale pour nos membres de la haute direction, et la manière dont ces éléments sont versés au fil du temps.

La majeure partie de la rémunération de chaque membre de la haute direction est variable (ou à *risque*) et une part importante est liée au cours de nos actions. La proportion de la rémunération à risque augmente selon l'échelon, ce qui renforce le lien entre la rémunération et le rendement pour les membres de la haute direction à un échelon plus élevé, en raison de la plus grande influence qu'ils ont sur nos résultats. La combinaison des différents régimes incitatifs fait en sorte que les membres de la haute direction considèrent tant l'incidence à court terme qu'à long terme de leurs décisions.

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

### Chef de la direction



#### Rémunération fixe

■ 12 % Salaire de base

#### Rémunération variable

■ 18 % Incitatif annuel

■ Incitatifs à moyen et à long terme

18 % UAT

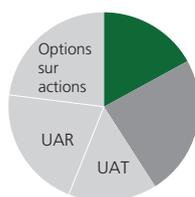
24 % UAR

28 % Options sur actions

70 % lié au cours des actions

88 % à risque

### Vice-présidents directeurs principaux



#### Rémunération fixe

■ 17 % Salaire de base

#### Rémunération variable

■ 24 % Incitatif annuel

■ Incitatifs à moyen et à long terme

15 % UAT

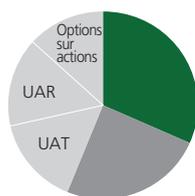
21 % UAR

23 % Options sur actions

59 % lié au cours des actions

83 % à risque

### Vice-présidents directeurs



#### Rémunération fixe

■ 33 % Salaire de base

#### Rémunération variable

■ 24 % Incitatif annuel

■ Incitatifs à moyen et à long terme

15 % UAT

15 % UAR

13 % Options sur actions

43 % lié au cours des actions

67 % à risque

La rémunération est alignée sur la stratégie d'entreprise et est versée au fil du temps

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
<b>Salaire</b> (Établi en février 2016)											
<b>Incitatif annuel</b> (Attribué en février 2017)		payé en 2017									
<b>Incitatifs à moyen terme</b> (Octroyés en février 2016)											
<b>UAR</b>			acquises en 2018								
<b>UAT</b>			acquises en 2018								
<b>Incitatif à long terme</b> (Octroyé en février 2016)											
<b>options sur actions</b>		25 % acquises en 2017	25 % acquises en 2018	25 % acquises en 2019	25 % acquises en 2020	Première possibilité d'exercice en 2021					expirent en 2026

**Nouveauté en 2017**

La période d'acquisition et de rendement pour les UAR est prolongée à trois exercices entiers. Les UAR attribuées en 2017 seront acquises en 2020.

**Nouveauté en 2017**

La pondération des UAR est portée à 50 % des attributions fondées sur des titres de capitaux propres pour le chef de la direction et les vice-présidents directeurs principaux, afin de lier une plus grande partie des incitatifs fondés sur des titres de capitaux propres directement à l'atteinte de résultats d'entreprise.

### À propos des primes d'encouragement annuelles

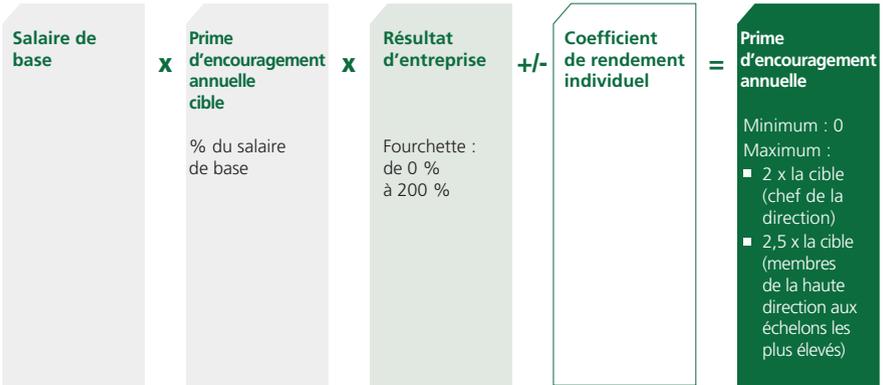
Notre régime incitatif annuel est conçu de manière à récompenser les membres de la haute direction aux échelons les plus élevés qui atteignent les objectifs de la Société et les objectifs de rendement individuel au cours d'une année civile où le rendement est évalué en fonction de ce qui a été réalisé (apport) et de la manière dont cela a été réalisé (démonstration de nos comportements culturels). La rémunération incitative pour les postes à un échelon supérieur est davantage touchée par les résultats d'entreprise totaux, alors que celle pour les postes à un échelon plus bas au sein de l'organisation est davantage axée sur les objectifs de division, d'unité d'exploitation ou de fonction, tout en étant liée aux résultats globaux pour favoriser la collaboration et la mentalité de propriétaire d'entreprise.

Les mesures du rendement et les pondérations :

- sont liées à notre stratégie avec des cibles fixées conformément à notre plan approuvé par le conseil
- font l'objet d'essais de contrainte et de contrôles *a posteriori* afin d'assurer que les attributions possibles demeurent alignées sur le rendement d'entreprise et n'encouragent pas la prise de risques inappropriés
- sont recommandées par la haute direction et examinées et approuvées par le conseil.

Le conseil peut rajuster le résultat calculé à la hausse ou à la baisse lorsque des événements importants indépendants de la volonté de la direction font en sorte que les attributions seraient déraisonnables, non représentatives ou par ailleurs inappropriées.

## Comment nous calculons les attributions effectuées aux membres de la haute direction aux échelons les plus élevés



### Ajustement en fonction du rendement individuel

Nous évaluons le rendement individuel par rapport à des objectifs qui sont liés aux résultats financiers et d'exploitation des entreprises des membres de la haute direction visés, aux principales initiatives pour l'exercice et à l'apport du membre de la haute direction à Manuvie dans son ensemble, dont son incidence sur notre culture en matière de risques.

Les attributions finales peuvent être rajustées à la hausse ou à la baisse pour aligner la rémunération sur les intérêts des actionnaires.

### Nouveauté en 2017

#### Principaux changements dans le régime incitatif annuel

##### Régime simplifié

- quatre mesures plutôt que sept
- aucun chevauchement des mesures avec le régime d'UAR

##### Meilleur lien entre la rémunération et le rendement

- seuil de rendement plus élevé
- fourchette de résultats et fourchette de paiement en fonction du bénéfice net plus étroites

##### Alignement amélioré sur les intérêts des actionnaires

- tableau de pointage aligné plus étroitement sur la manière dont nos actionnaires perçoivent notre rendement, se concentrant sur le bénéfice et les principales initiatives

## Critères de rendement pour les attributions de 2016 (pondération)

### Succès financier 50 %

#### Bénéfice net attribué aux actionnaires (25 %)

Aligne la rémunération sur l'expérience des actionnaires

Seuil	Cible	Maximum
0	100	200

50 % sous la cible      au niveau cible      50 % au-dessus de la cible

#### Résultat tiré des activités de base excluant les résultats techniques liés aux placements (25 %)

Le résultat tiré des activités de base mesure notre capacité sous-jacente à générer un bénéfice et constitue un facteur important de l'évaluation du cours des actions de Manuvie

Seuil	Cible	Maximum
0	100	200

25 % sous la cible      au niveau cible      25 % au-dessus de la cible

### Succès opérationnel 40 %

#### Valeur des nouvelles affaires (10 %)

Mesure comment nos nouvelles affaires d'assurance auront une incidence sur le résultat dans l'avenir

Seuil	Cible	Maximum
0	100	200

50 % sous la cible      au niveau cible      50 % au-dessus de la cible

#### Résultat tiré des activités de base – gestion de patrimoine et d'actifs (10 %)

Mesure comment nous faisons croître de manière rentable nos activités mondiales de gestion de patrimoine et d'actifs

Seuil	Cible	Maximum
0	100	200

50 % sous la cible      au niveau cible      50 % au-dessus de la cible

#### Gestion des dépenses (10 %)

Gérer nos frais pour obtenir un avantage concurrentiel

Seuil	Cible	Maximum
0	100	200

30 % sous la cible      au niveau cible      30 % au-dessus de la cible

#### Souplesse financière (10 %)

Gérer nos capitaux pour nous conférer de la solidité et de la souplesse sur le plan financier

Seuil	Cible	Maximum
0	100	200

75 % sous la cible      au niveau cible      75 % au-dessus de la cible

### Bâtir pour l'avenir 10 %

#### Initiatives stratégiques (10 %)

Initiatives clés fondées sur notre stratégie d'entreprise qui stimuleront la croissance tout en adoptant une approche équilibrée en matière de risque

## Critères de rendement pour les attributions à compter de 2017 (pondération)

**Succès financier**  
50 %**Bénéfice net attribué aux actionnaires (25 %)**

Même pondération, fourchette de rendement plus étroite

Seuil	Cible	Maximum
25	100	200
30 % sous la cible	au niveau cible	40 % au-dessus de la cible

**Résultat tiré des activités de base excluant les résultats techniques liés aux placements (25 %)**

Mêmes pondération et fourchette de rendement

Seuil	Cible	Maximum
0	100	200
25 % sous la cible	au niveau cible	25 % au-dessus de la cible

**Rentabilité des nouvelles affaires**  
30 %**Rentabilité des nouvelles affaires (30 %)**

Mesure la croissance de la rentabilité des nouvelles affaires au sein de notre portefeuille

Comprend les mesures des affaires suivantes :

- Valeur des nouvelles affaires pour les activités d'assurance
- Résultat tiré des activités de base – gestion de patrimoine et d'actifs

Seuil	Cible	Maximum
0	100	200
50 % sous la cible	au niveau cible	50 % au-dessus de la cible

**Bâtir pour l'avenir**  
20 %**Initiatives liées aux clients, aux employés et aux stratégies (20 %)**

Pondération plus élevée et portée étendue pour inclure l'expérience des clients et l'engagement des employés

Rendement qualitatif, mais façonné par des mesures et des livrables quantifiables alignés sur notre plan stratégique et d'exploitation annuelle. Établi au début de l'exercice et approuvé par le comité de rémunération et de dotation en personnel cadre

Dans le cadre de notre simplification du régime incitatif annuel de 2017, les mesures de gestion des dépenses et de la souplesse financière ne sont plus incluses. Ces éléments sont intégrés dans les objectifs plus larges en matière de finances et de rentabilité des nouvelles affaires, ainsi que directement dans les objectifs personnels de nos membres de la haute direction visés.

Veuillez consulter la page 50 pour de plus amples renseignements sur l'importance des mesures que nous lançons pour 2017 et la manière dont nous les calculons.

### Prime d'encouragement annuelle de 2016

Le résultat d'entreprise applicable aux membres de la haute direction visés pour la prime d'encouragement annuelle de 2016 est de 88 %. Ce résultat est fondé sur le rendement par rapport aux mesures et aux objectifs établis au début de l'exercice, conformément à notre plan d'affaires préalablement approuvé par le conseil (voir le tableau ci-dessous). Au cours de 2016, le conseil a approuvé un rajustement du plan d'affaires et de notre cible de bénéfice net qui transférait une charge anticipée de notre plan de 2017 à notre plan de 2016. Cette charge se rapportait à un changement dans le taux d'actualisation utilisé dans le cadre de l'évaluation de nos obligations au titre des polices d'assurance (le taux de réinvestissement ultime) avant un changement réglementaire prévu par le Conseil des normes actuarielles devant prendre effet en 2017, que nous avons adopté proactivement au cours du troisième trimestre de 2016.

En 2016, nous avons mis en œuvre le résultat tiré des activités de base excluant les résultats techniques liés aux placements pour remplacer l'ancienne mesure du résultat tiré des activités de base et resserré la fourchette de rendement connexe. Exclure les résultats techniques liés aux placements aligne mieux cette mesure sur le rendement opérationnel de nos divisions. Nous utilisons le résultat tiré des activités de base comme fondement de la planification et de la communication d'information touchant la gestion et, avec le bénéfice net attribuable aux actionnaires, comme mesure clé permettant d'évaluer nos secteurs d'exploitation. Vous trouverez de plus amples renseignements au sujet de la prime d'encouragement annuelle de chaque membre de la haute direction visé et une analyse de leur rendement par rapport à leurs objectifs individuels dans les profils commençant à la page 82.

### Résultat d'entreprise pour 2016

Type de rendement	Ce que nous mesurons (pondération)	Fourchette de rendement			Réel	Résultat	Résultat pondéré
		Seuil 0	Cible 100	Maximum 200			
<b>Succès financier</b> (50 %)	Bénéfice net attribué aux actionnaires <sup>1</sup> (M\$) (25 %)	1 851	3 702	5 553	2 929	58 %	15 %
	Résultat tiré des activités de base excluant les résultats techniques liés aux placements (M\$) (25 %)	2 775	3 700	4 625	3 824	113 %	28 %
<b>Succès opérationnel</b> (40 %)	Valeur des nouvelles affaires (M\$) (10 %) <sup>2</sup>	618	1 235	1 853	1 226	98 %	10 %
	Résultat tiré des activités de base – gestion de patrimoine et d'actifs (M\$) (10 %)	342	683	1 025	629	84 %	8 %
	Gestion des dépenses <sup>3</sup> (10 %)					103 %	10 %
	Souplesse financière <sup>3</sup> (10 %)					55 %	6 %
<b>Bâtir pour l'avenir</b> (10 %)	Initiatives stratégiques <sup>3</sup> (10 %)					110 %	11 %
<b>Résultat d'entreprise pour 2016</b>							<b>88 %</b>

- 1 Le bénéfice net tient compte d'une charge après impôts de 313 M\$ liée à un changement dans le taux d'actualisation utilisé dans le cadre de l'évaluation de nos obligations au titre des polices d'assurance en prévision d'un changement réglementaire en 2017.
- 2 Le rendement cible et le rendement réel ne comprennent pas les résultats de P&C Reinsurance parce que la valeur des nouvelles affaires ne constitue pas une mesure incitative appropriée pour cette entreprise.
- 3 Les pointages pour la gestion des dépenses, la souplesse financière et les initiatives stratégiques sont établis en fonction du rendement par rapport à des objectifs prédéfinis multiples conformes à notre plan d'affaires.

## Comprendre le résultat

### Succès financier

Le bénéfice net s'est établi à 2 929 M\$ – 34 % de plus qu'en 2015, mais sous la cible, car la volatilité des marchés tout au long de 2016 et le renforcement des réserves liées à notre examen des méthodes et hypothèses actuarielles ont eu une incidence négative sur nos résultats.

Le résultat tiré des activités de base excluant les résultats techniques liés aux placements s'est établi à 3 824 M\$ – 12 % de plus qu'en 2015, et au-dessus de notre cible, ce qui met en évidence l'élan d'exploitation de Manuvie. Un redressement des résultats techniques liés aux placements de base a porté le résultat tiré des activités de base global à 4 021 M\$ – 17 % de plus qu'en 2015 et correspondant à la cible fixée en 2012. Voir la page 2 pour une présentation plus détaillée du rendement financier de cette année.

### Succès opérationnel

La valeur des nouvelles affaires était supérieure de 22 % à celle de 2015 et concordait largement à la cible, grâce à une croissance solide des ventes et à des marges sur les produits plus élevées en Asie.

Le résultat tiré des activités de base – gestion de patrimoine et d'actifs de 629 M\$ correspondait à celui de 2015, mais s'est établi sous la cible. Des revenus tirés d'honoraires plus élevés à l'égard de niveaux d'actifs supérieurs et des avantages fiscaux plus élevés aux États-Unis ont été compensés par des changements dans la diversité des activités, la compression des honoraires dans le secteur des régimes de retraite aux États-Unis et des investissements stratégiques en vue d'optimiser notre infrastructure d'exploitation et d'étendre l'envergure de notre distribution en Europe et en Asie.

La gestion des dépenses reflète notre programme d'efficacité et d'efficacité, qui s'appuie sur notre envergure et nos capacités mondiales pour atteindre l'excellence opérationnelle et réaliser des efficacités sur le plan des coûts dans l'ensemble de l'entreprise. Ce programme a créé des économies avant impôts nettes annuelles de plus de 500 M\$ sur quatre ans. Les économies nous ont permis de financer d'autres nouvelles initiatives, dont celles que renferme la catégorie *Bâtir pour l'avenir* ci-dessous.

Le résultat de la souplesse financière inférieur à la cible reflète l'incidence des taux d'intérêt plus bas sur les besoins en capitaux locaux en Asie qui ont réduit les remises nettes globales provenant des filiales.

### Bâtir pour l'avenir

Le résultat des initiatives stratégiques reflète une forte progression de l'exécution de notre stratégie.

La valeur des nouvelles affaires en Asie a augmenté à un rythme accéléré, grâce aux partenariats exclusifs que nous avons conclus avec d'autres institutions financières dans la région. Nos entreprises de gestion de patrimoine et d'actifs sont également dans une position solide pour croître à grande échelle, grâce à une croissance interne solide et à un certain nombre d'acquisitions. La technologie transforme notre secteur et la vie de nos clients et nous investissons partout dans l'entreprise pour réorganiser nos activités et améliorer drastiquement l'expérience des clients. Voici certains faits saillants de 2016 :

- nos offres d'assurance vie au Canada, aux États-Unis et dans des parties de l'Asie comprennent maintenant des dispositifs portables afin d'aider nos clients à vivre en meilleure santé et à épargner de l'argent
- au Canada, nous utilisons des données d'analyse avancées prédictives pour simplifier la souscription et éliminer les tests médicaux non nécessaires
- aux États-Unis, nous avons lancé la première phase de notre nouvelle plateforme d'achat numérique et avons fait notre première incursion dans les conseils numériques
- en Chine continentale, nous utilisons la plateforme de messagerie WeChat pour traiter les réclamations, ce qui réduit le temps de traitement de plus d'une semaine pour le porter à aussi peu qu'un jour.

### À propos des incitatifs à moyen et à long terme

Nous accordons chaque année des incitatifs fondés sur les titres de capitaux propres qui offrent un ensemble concurrentiel d'unités d'actions temporairement incessibles, d'unités d'actions liées au rendement et d'options sur actions selon le poste du membre de la haute direction.

	UAT	UAR	Options sur actions
Chef de la direction	25 %	35 %	40 %
Vice-présidents directeurs principaux	25 %	35 %	40 %
Vice-présidents directeurs	35 %	35 %	30 %
Chef de la gestion des risques / actuaire en chef	70 %	0 %	30 %

#### Incitatifs à moyen terme

##### Unités d'actions temporairement incessibles

##### Unités d'actions liées au rendement

#### Nature

Actions fictives dont la valeur fluctue selon le cours des actions ordinaires de Manuvie

Actions fictives dont la valeur fluctue en fonction de notre rendement et du cours des actions ordinaires de Manuvie

#### Acquisition et paiement

Acquises et payées en espèces sur trois ans

Leur valeur de paiement est égale au cours de clôture moyen des actions ordinaires de Manuvie pour les cinq jours de bourse précédant la date d'acquisition

Acquises et payées en espèces sur trois ans

Le nombre d'unités acquises dépend de notre rendement par rapport à des mesures de rendement absolu et relatif qui sont établies au moment de l'attribution, alignées sur notre stratégie et approuvées par le conseil

Leur valeur de paiement est égale au cours de clôture moyen des actions ordinaires de Manuvie pour les cinq jours de négociation précédant la date d'acquisition, multiplié par le facteur de rendement de l'unité d'actions liée au rendement



Voir la page 78 pour obtenir des précisions sur les conditions de rendement des UAR attribuées pour 2016.

#### Équivalents de dividendes

Crédités sous forme d'unités additionnelles au même taux que les dividendes versés sur les actions ordinaires de Manuvie

## Incitatif à long terme

### Options sur actions

Droits d'achat d'actions ordinaires de Manuvie dans le futur à un prix stipulé

Acquises à raison d'une tranche de 25 % chaque année pendant quatre années suivant la date d'attribution

Les options sur actions attribuées en 2015 et par la suite ne peuvent pas être exercées avant l'écoulement de cinq ans suivant la date d'attribution, sauf en cas de circonstances atténuantes

Le prix d'exercice est égal au prix d'attribution

Leur valeur ultime est égale à la différence entre le prix d'exercice et le cours des actions ordinaires de Manuvie lorsque les options sont exercées

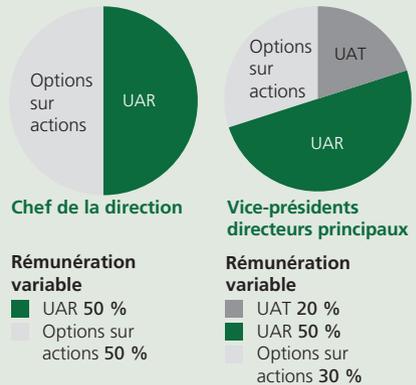
Les options sur actions expirent à la fin d'une période de 10 ans et ne sont cessibles qu'au moment du décès du membre de la haute direction

Ne confèrent pas d'équivalents de dividendes

### Nouveauté en 2017

#### Accent renforcé sur les incitatifs fondés sur le rendement pour le chef de la direction et les vice-présidents directeurs principaux

La pondération des UAR est portée à au moins 50 % pour lier une plus grande proportion des incitatifs fondés sur des titres de capitaux propres directement à l'atteinte de résultats d'entreprise.



### Attributions

Le prix d'attribution est le cours de clôture des actions ordinaires de Manuvie à la TSX le dernier jour de bourse précédant la date d'attribution ou le cours de clôture moyen pour les cinq jours de bourse précédant la date d'attribution (selon la valeur la plus élevée)

La valeur de l'attribution des options sur actions est calculée en utilisant la méthode Black-Scholes

### Préavis de retraite

À partir de l'attribution de 2015, les membres de la haute direction à compter de l'échelon de vice-président directeur doivent donner un préavis de trois mois avant de quitter Manuvie, faute de quoi ils perdront leurs prestations postérieures à la retraite et toutes les attributions en cours seront annulées

### Restrictions relatives aux options sur actions

Les options sur actions attribuées en 2015 et par la suite ne peuvent pas être exercées avant l'écoulement de cinq ans suivant la date d'attribution. Nous avons ajouté cette restriction en 2015 puisque nous estimons que les membres de la haute direction ne devraient pas tirer profit des augmentations brusques à court terme du cours des actions alors que leurs options sur actions continuent de pouvoir être exercées pendant plusieurs années

### Périodes d'interdiction

Les incitatifs à moyen et à long terme ne sont pas attribués lorsqu'il est interdit à nos initiés assujettis de négocier des titres, cette période étant habituellement désignée comme une *période d'interdiction*. Les attributions annuelles sont habituellement effectuées après la période d'interdiction qui suit la publication des résultats financiers annuels. Des attributions peuvent être effectuées à certains nouveaux membres de la haute direction au moment de leur embauche. Si la date d'embauche tombe au cours d'une période d'interdiction, l'attribution est reportée jusqu'à la fin de cette période

## Comment nous calculons le paiement des unités d'actions liées au rendement

Les unités d'actions liées au rendement sont acquises et payées selon la formule suivante.

Les cibles pour la période de rendement de trois ans sont fixées au moment de l'attribution, conformément à notre plan d'affaires. Le conseil peut rajuster le résultat calculé à la hausse ou à la baisse lorsque des événements importants indépendants de la volonté de la direction font en sorte que les attributions seraient déraisonnables, non représentatives ou par ailleurs inappropriées.

Voir la page 62 pour obtenir des renseignements sur le groupe de comparaison en matière de rendement.

### Nombre d'unités d'actions liées au rendement

Unités d'actions liées au rendement attribuées et reçues sous forme d'équivalents de dividendes

X

### Facteur de rendement combiné

Fourchette : de 0 à 180

X

### Cours des actions au moment de l'acquisition

=

### Paiements des unités d'actions liées au rendement

## Nouveauté en 2017 Principaux changements dans le régime d'UAR

### Régime simplifié

- trois mesures de pondération égale plutôt que six
- une seule période de rendement de trois ans plutôt que trois périodes distinctes de un an avec des cibles fixées à l'avance
- aucun chevauchement avec les mesures incitatives à court terme

### Meilleur lien entre la rémunération et le rendement

- augmentation de la pondération des UAR de 35 % à 50 % des attributions fondées sur des titres de capitaux propres pour le chef de la direction et les vice-présidents directeurs principaux
- ajout d'une nouvelle société homologue canadienne au groupe de comparaison en matière de rendement pour conférer plus de contexte à notre rendement relatif

### Alignement amélioré sur les intérêts des actionnaires

- le RTA relatif est maintenant une mesure plutôt qu'un modificateur, ce qui augmente le lien avec l'expérience des actionnaires
- période d'acquisition et de rendement prolongée à trois exercices entiers, aux fins d'un alignement plus facile sur nos résultats publiés

## Critères de rendement pour les UAR attribuées en 2016 (pondération)

## Facteur de rendement de Manuvie

**Bénéfice net attribué aux actionnaires (25 %)**

Aligne la rémunération sur l'expérience des actionnaires

Seuil	Cible	Maximum
0	100	150
<hr/>		
50 % sous la cible	au niveau cible	25 % au-dessus de la cible

**Rendement des capitaux propres (25 %)**

Reflète l'emploi efficient des capitaux dans la génération du résultat

Seuil	Cible	Maximum
0	100	150
<hr/>		
50 % sous la cible	au niveau cible	25 % au-dessus de la cible

**Ratio du MPRCE moyen (25 %)**

Concentre les membres de la direction sur la création de solidité financière afin que nous nous acquittions de nos obligations envers nos titulaires de police

Seuil	Cible	Maximum
0	100	150
<hr/>		
80 % de la cible	au niveau cible	115 % de la cible

**Résultat tiré des activités de base – gestion de patrimoine et d'actifs (12,5 %)**

Mesure comment nous faisons croître notre entreprise de gestion de patrimoine et d'actifs

Seuil	Cible	Maximum
0	100	150
<hr/>		
50 % sous la cible	au niveau cible	25 % au-dessus de la cible

**Valeur des nouvelles affaires (12,5 %)**

Mesure comment nos nouvelles affaires d'assurance auront une incidence sur le résultat dans l'avenir – particulièrement en Asie

Seuil	Cible	Maximum
0	100	150
<hr/>		
50 % sous la cible	au niveau cible	25 % au-dessus de la cible

## Modificateur du RTA relatif

**RTA relatif**

RTA comparé à la médiane de notre groupe de comparaison en matière de rendement. Appliqué comme modificateur du résultat de nos mesures de rendement internes

Alignement sur l'expérience des actionnaires. Nous dit comment nous arrivons à augmenter la valeur pour les actionnaires comparativement à nos sociétés homologues

Seuil	Cible	Maximum
80 %	100 %	120 %
<hr/>		
30 pts sous la médiane	à la médiane	30 pts au-dessus de la médiane

### Critères de rendement pour les attributions d'UAR octroyées à compter de 2017 (pondération)

#### Facteur de rendement

##### Valeur comptable par action excluant le CAERE (33 %)

Se concentre sur la croissance à long terme des capitaux propres nécessaires pour soutenir la croissance de l'entreprise et est utilisée pour évaluer les sociétés d'assurance et les sociétés de placement

Seuil	Cible	Maximum
0	100	180
10 % sous la cible	au niveau cible	8 % au-dessus de la cible

##### Rendement des capitaux propres tiré des activités de base (33 %)

Reflète l'emploi efficace des capitaux dans la génération du résultat tiré des activités de base

Seuil	Cible	Maximum
0	100	180
40 % sous la cible	au niveau cible	32 % au-dessus de la cible

##### RTA relatif (34 %)

Le RTA comparé au RTA médian de notre groupe de comparaison en matière de rendement devient une mesure plutôt qu'un modificateur, ce qui lui confère une pondération plus élevée

Seuil	Cible	Maximum
0	100	180
30 pts sous la médiane	à la médiane	24 pts au-dessus de la médiane

Nous avons simplifié le régime d'UAR de 2017 pour inclure trois mesures, en éliminant au même moment le chevauchement avec les mesures du plan incitatif annuel. Les mesures de 2017 se concentrent sur la croissance à long terme et sur l'incidence de notre bilan d'ensemble et du rendement des capitaux propres investis tiré des activités de base et ont utilisé le RTA relatif en tant que mesure plutôt qu'en tant que modificateur.

Veuillez consulter la page 50 pour de plus amples renseignements sur l'importance des mesures que nous mettons en œuvre en 2017 et sur la manière dont nous les calculons.

### Paiement des primes d'encouragement à moyen terme qui ont été attribuées en 2014

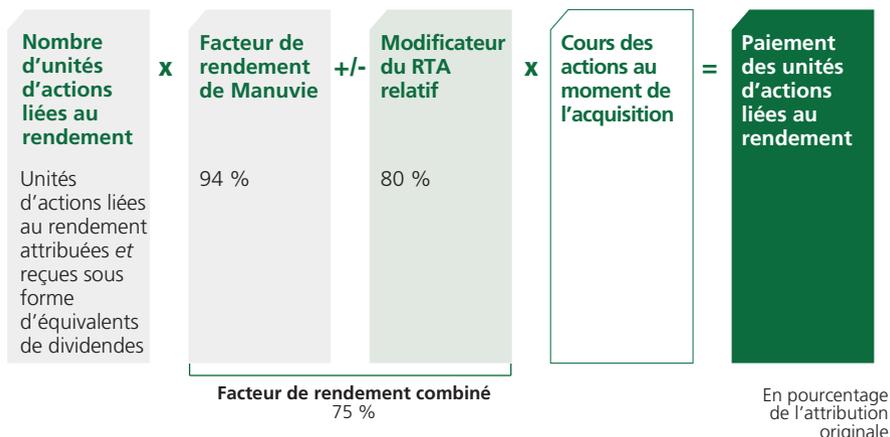
Les unités d'actions temporairement inaccessibles et les unités d'actions liées au rendement qui ont été attribuées en 2014 ont été acquises et ont été réglées le 15 décembre 2016. Les montants indiqués dans le tableau ci-dessous comprennent les dividendes réinvestis.

	Date d'acquisition	Prix à la date d'attribution (\$)	Facteur de rendement combiné	Prix à la date d'acquisition (\$)	Paiement en % de la valeur d'attribution
UAT de 2014	15 déc. 2016	21,20	-	24,38	126 %
UAR de 2014	15 déc. 2016	21,20	75 %	24,38	95 %

Les unités d'actions temporairement inaccessibles de 2014 ont été réglées à 126 % de leur valeur d'attribution.

Les unités d'actions liées au rendement de 2014 ont été acquises selon un facteur de rendement combiné de 75 %, selon la formule ci-dessous.

Le rendement a été évalué au moyen de mesures et d'objectifs de rendement fixés en 2014, au moment de l'attribution, conformément à notre plan d'affaires préalablement approuvé par le conseil. Aucun facteur discrétionnaire n'a été appliqué aux résultats.



Donald Gulioien	159 445	x	75 %	x	24,38 \$	=	2 915 448 \$	95 %
Steve Roder	54 152	x	75 %	x	24,38 \$	=	990 166 \$	95 %
Roy Gori	-	x	-	x	-	=	-	-
Warren Thomson	44 122	x	75 %	x	24,38 \$	=	806 764 \$	95 %
Craig Bromley	34 094	x	75 %	x	24,38 \$	=	623 411 \$	95 %

Le facteur de rendement de Manuvie de 94 % reflète notre rendement par rapport aux cibles de bénéfice net, de rendement des capitaux propres et du ratio du MMPRCE moyen pendant la période de rendement de 33 mois (de janvier 2014 à septembre 2016). Nous avons maintenu une situation de capital solide pendant toute la période de rendement, mais le bénéfice net et le rendement des capitaux propres se sont établis sous les cibles que nous avons fixées.

Le modificateur du RTA relatif reflète le rendement du cours de nos actions comparativement à la médiane de notre groupe de comparaison en matière de rendement pendant toute la période de rendement. Le rendement du cours de nos actions s'est établi considérablement sous la médiane, entraînant un modificateur de 80 %, ce qui, combiné au facteur de rendement de Manuvie, a produit le facteur de rendement combiné de 75 %.

**Modificateur du RTA relatif****Période de rendement**Du 1<sup>er</sup> janvier 2014 au 30 septembre 2016

RTA cumulatif	- 20,95 %
Médiane du groupe de comparaison en matière de rendement	+13,05 %
Manuvie par rapport au RTA médian	- 34 pts
<b>Modificateur du RTA relatif</b>	<b>80 %</b>

**Facteur de rendement de Manuvie**

Le résultat du rendement pour chaque exercice a été mesuré séparément pour réduire l'incidence d'un seul exercice.

	Ce que nous avons mesuré (pondération)	Fourchette de rendement			Résultat Réel	Résultat pondéré	
		Seuil 0	Cible 100	Maximum 150			
<b>Période de rendement n° 1 (pondération de 36 %)</b> Du 1 <sup>er</sup> janvier 2014 au 31 décembre 2014	Bénéfice net attribué aux actionnaires (M\$) (34 %)	1 515	2 915	3 615	3 501	142 %	48 %
	Rendement des capitaux propres (33 %)	5,9 %	11,5 %	14,1 %	11,9 %	108 %	36 %
	Moyenne du ratio du MMRPCE trimestriel <sup>1</sup> (33 %)	80 % de la cible	100 % de la cible	115 % de la cible	150 %		49 %
	<b>Résultat de rendement moyen pondéré pour la période de rendement n° 1</b>						<b>133 %</b>
<b>Période de rendement n° 2 (pondération de 36 %)</b> Du 1 <sup>er</sup> janvier 2015 au 31 décembre 2015	Bénéfice net attribué aux actionnaires (M\$) (34 %)	1 921	3 321	4 021	2 190	19 %	7 %
	Rendement des capitaux propres (33 %)	6,4 %	11,2 %	13,4 %	5,8 %	0 %	0 %
	Moyenne du ratio du MMRPCE trimestriel <sup>1</sup> (33 %)	80 % de la cible	100 % de la cible	115 % de la cible	145 %		48 %
	<b>Résultat de rendement moyen pondéré pour la période de rendement n° 2</b>						<b>55 %</b>
<b>Période de rendement n° 3 (pondération de 28 %)</b> Du 1 <sup>er</sup> janvier 2016 au 30 septembre 2016	Bénéfice net attribué aux actionnaires (M\$) (34 %)	1 680	3 080	3 780	2 866	85 %	29 %
	Rendement des capitaux propres (33 %)	6,8 %	12,5 %	15,2 %	9,7 %	49 %	16 %
	Moyenne du ratio du MMRPCE trimestriel <sup>1</sup> (33 %)	80 % de la cible	100 % de la cible	115 % de la cible	150 %		50 %
	<b>Résultat de rendement moyen pondéré pour la période de rendement n° 3</b>						<b>95 %</b>
<b>Facteur de rendement de Manuvie = moyenne pondérée des trois périodes (A)</b>						<b>94 %</b>	
<b>Modificateur du RTA relatif (B)</b>						<b>80 %</b>	
<b>Facteur de rendement combiné (A * B)</b>						<b>75 %</b>	

1 Le ratio du MMRPCE est un ratio réglementaire utilisé par le Bureau du surintendant des institutions financières du Canada (BSIF) pour évaluer la solidité financière d'un assureur et sa capacité à respecter ses obligations envers les titulaires de contrats. Le résultat représente la moyenne des résultats du MMRPCE trimestriel pour la période de rendement. Les résultats du MMRPCE trimestriel sont calculés en comparant le ratio du MMRPCE atteint par Assurance-Vie Manufacturers chaque trimestre à la cible des capitaux internes en place pour ce trimestre.

2 Le comité de rémunération et de dotation en personnel cadre a ajusté les cibles du revenu net attribué aux actionnaires et du rendement des capitaux propres pour tenir compte de l'incidence de l'acquisition des activités de la Standard Life et de la New York Life sur les objectifs financiers de 2015. Le comité n'a pas modifié la cible pour la moyenne des résultats du MMRPCE trimestriel.

## Rémunération des membres de la haute direction visés

## Donald Guloien, président et chef de la direction



À titre de président et chef de la direction, M. Guloien est membre du conseil d'administration et président du comité de direction. Il compte 36 ans de service au sein de Manuvie.

Le tableau ci-dessous décrit les principaux résultats ayant permis d'établir la rémunération de M. Guloien pour 2016.

Bien que plusieurs résultats positifs soient présentés ci-dessous, nous n'avons pas atteint certains de nos objectifs les plus ambitieux établis pour l'année et notre RTA sur trois ans se situe encore sous la médiane du groupe de comparaison.

<b>Finances</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Bénéfice net attribué aux actionnaires de 2,9 G\$ pour l'année, en hausse de 34 % par rapport à l'exercice précédent; cependant, sous notre cible</li> <li>■ Résultat tiré des activités de base de 4,0 G\$, une hausse de 17 % par rapport à l'exercice précédent et correspondant à la cible fixée en 2012</li> <li>■ Rendement des capitaux propres tiré des activités de base de 10,1 %, sous la cible</li> <li>■ Les apports nets<sup>1</sup> positifs de nos activités de gestion de patrimoine et d'actifs se sont établis à 15,3 G% comparativement à 34,4 G\$ au cours de l'année précédente, ce qui constitue sept années consécutives de flux entrants nets</li> <li>■ Les apports bruts<sup>1</sup> de nos activités de gestion de patrimoine et d'actifs se sont élevés à 120,5 G\$, une augmentation de 3 % comparativement à l'année précédente</li> <li>■ Les souscriptions d'assurance étaient de 4,0 G\$, une augmentation de 11 % comparativement à 2015</li> <li>■ La valeur des nouvelles affaires s'est établie à 1,2 G\$, une hausse de 22 % par rapport à 2015</li> <li>■ Le total des fonds gérés et administrés<sup>1</sup> s'est établi à 977 G\$ au 31 décembre 2016, une hausse de 6 % comparativement à 2015</li> </ul>
<b>Exploitation</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ A lancé le bilan Vitalité au Canada, un bilan de santé physique qui offre aux participants des renseignements sur la santé personnelle qu'ils peuvent utiliser pour mieux comprendre leur santé globale</li> <li>■ A étendu l'offre du programme Vitalité aux États-Unis afin d'inclure le premier produit de survie dans le secteur aidant à assurer que plus de couples sont bien préparés pour l'avenir</li> <li>■ A lancé une nouvelle application mobile de planification financière pour les agences tierces au Japon qui comprend des simulations aidant les clients à voir leurs besoins financiers éventuels</li> <li>■ A terminé l'année avec 112 fonds notés 4 ou 5 étoiles Morningstar – une hausse de 17 fonds par rapport à l'an passé</li> <li>■ Au Canada, a été reconnue par les prix Choice Awards de Glassdoor Employees comme l'un des meilleurs milieux de travail pour la deuxième année consécutive</li> <li>■ Aux États-Unis, a obtenu une note parfaite de 100 % pour l'indice d'égalité en entreprise 2017 de Human Rights Campaign pour l'égalité LGBT en milieu de travail</li> <li>■ À Hong Kong, a été nommée Société de l'année en excellence de la planification financière dans la catégorie de l'assurance pour la 10<sup>e</sup> année consécutive</li> </ul>
<b>Bâtir pour l'avenir</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ A investi dans l'ensemble de l'entreprise pour réorganiser nos activités et améliorer radicalement l'expérience des clients au moyen de données analytiques prédictives, de la simplification de la souscription et de la réduction des essais non nécessaires</li> <li>■ A lancé deux programmes de conseils numériques aux États-Unis et positionné l'entreprise en vue du lancement de programmes additionnels en 2017</li> </ul>

1 Il s'agit de mesures non conformes aux PCGR, au sujet desquelles vous pouvez consulter la page 50.

## Rémunération directe totale

Le tableau suivant montre la rémunération directe totale que le conseil a approuvée pour M. Guloien pour 2016 et son salaire de base et ses incitatifs à moyen et à long terme pour 2017, suivant la recommandation du comité de rémunération et de dotation en personnel. La rémunération directe totale en dollars américains de 2016 de M. Guloien était inférieure de 7 % à celle de 2015.

Le conseil a établi la rémunération de M. Guloien en tenant compte de notre rendement d'entreprise et de notre rendement relatif par rapport à nos sociétés homologues, des apports potentiels futurs de M. Guloien, du positionnement concurrentiel de sa rémunération, de l'alignement de sa rémunération sur les intérêts des actionnaires et de l'incidence des taux de change étant donné que sa rémunération est établie en dollars américains.

(en \$ US)	2014	2015	2016	Cible de 2017
<b>Salaire de base</b>	1 325 000 \$	1 358 125 \$	<b>1 358 125 \$</b>	1 358 125 \$
<b>Prime d'encouragement annuelle</b>	2 674 181 \$	2 085 061 \$	<b>1 222 313 \$</b>	2 037 188 \$
<b>Incidatifs à moyen terme</b>				
UAT	2 782 500 \$	2 852 063 \$	<b>2 852 063 \$</b>	3 055 781 \$
UAT	1 987 500 \$	2 037 187 \$	<b>2 037 187 \$</b>	0 \$
<b>Incidatif à long terme</b>				
Options sur actions	3 180 000 \$	3 259 500 \$	<b>3 259 500 \$</b>	3 055 781 \$
<b>Rémunération directe totale</b>	11 949 181 \$	11 591 936 \$	<b>10 729 188 \$</b>	9 506 875 \$

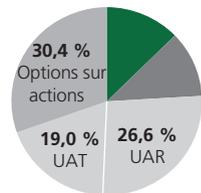
### Composition de la rémunération en 2016

#### Rémunération fixe

- 12,7 % Salaire de base

#### Rémunération variable

- 11,4 % Incitatif annuel
- 45,6 % Incitatifs à moyen terme
- 30,4 % Incitatif à long terme



### **Salaire de base**

M. Guloien a reçu une augmentation du salaire de base pour 2016. Le conseil n'a de nouveau approuvé aucun changement dans le salaire de base pour 2017 puisque le salaire de base actuel de 1 358 125 \$ US a été jugé approprié.

### **Prime d'encouragement annuelle**

La prime d'encouragement annuelle de 2016 de M. Guloien a été approuvée et a été versée en espèces en février 2017. Elle s'élevait à 1 222 313 \$ US, ou 60 % de sa cible, sous le résultat d'entreprise calculé de 88 %. Cette prime est inférieure de 41 % à sa prime de 2015. Bien qu'il y ait eu plusieurs résultats positifs dans l'année, nous n'avons pas atteint certains de nos objectifs ambitieux et notre RTA sur trois ans se situait sous la médiane du groupe de comparaison.

### **Incitatifs à moyen et à long terme**

M. Guloien s'est vu attribuer des primes d'encouragement à moyen et à long terme de 8 148 750 \$ US pour 2016. L'attribution a été effectuée en février 2016 et était établie en fonction de son rendement, de son apport futur prévu, du groupe de comparaison en matière de rémunération et de l'accent mis par le conseil sur l'alignement entre la rémunération des membres de la haute direction et l'intérêt de nos actionnaires.

Afin d'assurer que la rémunération du chef de la direction se situe dans une position plus appropriée par rapport au groupe de comparaison en matière de rémunération, le conseil a réduit les primes d'encouragement à moyen et à long terme du chef de la direction à 6 111 562 \$ US pour 2017, ou 75 % de la cible, soit 25 % de moins qu'en 2016. Cette mesure reflète la décision du conseil de ne pas octroyer d'UAT au chef de la direction. L'ensemble résultant de 50 % d'unités d'actions liées au rendement et de 50 % d'options sur actions aligne la rémunération du chef de la direction directement sur le rendement à long terme de Manuvie et l'expérience des actionnaires.

## Rétrospective de la rémunération du chef de la direction

Le tableau de rétrospective pour le chef de la direction compare la rémunération attribuée à M. Guloien au cours de chacun des cinq derniers exercices à la valeur réelle de cette rémunération au 31 décembre 2016. La valeur réelle (réalisée et réalisable) pour un exercice donné comprend le salaire de M. Guloien, son incitatif annuel attribué pour cet exercice, la valeur acquise des unités d'actions temporairement incessibles et des unités d'actions liées au rendement qui ont été attribuées au cours de cet exercice (ou la valeur actuelle des unités qui sont en circulation), la valeur des options sur actions exercées et la valeur des options sur actions dans le cours en circulation qui ont été attribuées au cours de cet exercice.

Le tableau compare également la valeur réelle de la rémunération attribuée à M. Guloien pour chaque tranche de 100 \$ de rémunération versée chaque année et la valeur gagnée par les actionnaires au cours de la même période. Nous avons indexé ces valeurs à 100 \$ pour fournir une comparaison significative.

La valeur réelle de la rémunération de M. Guloien est étroitement alignée sur l'expérience des actionnaires puisqu'elle reflète la valeur actuelle de ses attributions fondées sur des titres de capitaux propres en cours, ce qui est conforme à l'accent mis sur l'alignement de la rémunération de M. Guloien sur la réussite à long terme de Manuvie.

	Rémunération directe totale attribuée	Valeur réelle (réalisée et réalisable) au 31 décembre 2016	Période	Valeur de 100 \$	
				M. Guloien	Actionnaires de Manuvie
2012	9 888 466 \$	20 596 532 \$	du 1 <sup>er</sup> janv. 2012 au 31 déc. 2016	208,29 \$	261,14 \$
2013	12 091 368 \$	18 969 226 \$	du 1 <sup>er</sup> janv. 2013 au 31 déc. 2016	156,88 \$	200,91 \$
2014	13 558 918 \$	12 431 412 \$	du 1 <sup>er</sup> janv. 2014 au 31 déc. 2016	91,68 \$	125,59 \$
2015	14 782 884 \$	13 289 470 \$	du 1 <sup>er</sup> janv. 2015 au 31 déc. 2016	89,90 \$	115,55 \$
2016	14 607 399 \$	20 378 645 \$	du 1 <sup>er</sup> janv. 2016 au 31 déc. 2016	139,51 \$	119,94 \$

La rémunération directe totale attribuée comprend le salaire, l'incitatif annuel, les attributions fondées sur des actions et les attributions fondées sur des options, tels qu'ils sont présentés dans le tableau sommaire de la rémunération chaque année.

La valeur réelle (réalisée et réalisable) représente la valeur réelle pour M. Guloien de la rémunération attribuée chaque année, réalisée entre la date d'attribution et le 31 décembre 2016 ou encore réalisable le 31 décembre 2016.

La valeur de 100 \$ pour M. Guloien : cette somme représente la valeur réelle (réalisée et réalisable) de la rémunération attribuée à M. Guloien pour chaque tranche de 100 \$ de rémunération directe totale attribuée pour chaque exercice.

Pour les actionnaires de Manuvie : cette somme représente la valeur cumulée d'un placement en actions ordinaires de 100 \$ effectué le premier jour de négociation de la période, en supposant le réinvestissement des dividendes.

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



M. Roder est responsable de la gestion des affaires financières de Manuvie, notamment les finances, la comptabilité, le capital, l'évaluation, la trésorerie, la fiscalité, les relations avec les investisseurs, la réassurance et la réglementation financière. Il a joué un rôle clé dans diverses activités de développement de l'entreprise et a mis ses connaissances approfondies de l'Asie et son important réseau au profit de Manuvie. Il est membre du comité de direction de Manuvie.

Le tableau ci-dessous décrit les principaux résultats ayant permis d'établir la rémunération de M. Roder pour 2016.

<b>Finances</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>■ Bénéfice net attribué aux actionnaires de 2,9 G\$ pour l'année, en hausse de 34 % par rapport à l'exercice précédent; cependant, sous notre cible</li><li>■ Résultat tiré des activités de base de 4,0 G\$, une hausse de 17 % par rapport à l'exercice précédent et résultat tiré des activités de base à l'exclusion des résultats techniques liés aux placement en avance sur la cible</li><li>■ Rendement des capitaux propres tiré des activités de base de 10,1 %, sous la cible</li><li>■ Économies annualisées tirées du projet d'efficience et d'efficacité correspondant au plan</li><li>■ Niveau de capital solide et ratio de levier dans la fourchette cible</li></ul>
<b>Exploitation</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>■ A continué de stimuler la transformation des processus et systèmes financiers – particulièrement, progrès considérables quant au projet de transformation des systèmes d'évaluation et du projet d'infrastructures financières en Asie, entraînant des gains d'efficience et d'efficacité</li><li>■ A dirigé la diversification du financement par emprunt avec des émissions fructueuses aux États-Unis, à Singapour et à Taiwan avec des avantages économiques et des avantages en matière de réduction des risques pour les actionnaires</li><li>■ A continué d'améliorer les processus de clôture financière, ce qui a entraîné des délais raccourcis et des efficacités</li><li>■ A continué de peaufiner le processus de planification annuelle, intégrant une attitude axée sur la valeur pour les actionnaires au niveau des divisions</li></ul>
<b>Bâtir pour l'avenir</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>■ A concentré l'attention sur le RTA, ce qui a mené à des décisions d'affaires importantes au sujet de notre portefeuille d'entreprises</li><li>■ A continué de stimuler nos efforts en vue d'obtenir des résultats acceptables à la lumière des changements dans la réglementation, particulièrement les IFRS et le TSAV</li><li>■ A continué la diversification réussie de notre base d'actionnaires</li></ul>

## Rémunération directe totale

Le tableau suivant montre la rémunération directe totale que le conseil a approuvée pour M. Roder pour 2016 et son salaire de base et ses incitatifs à moyen et à long terme pour 2017 suivant la recommandation du chef de la direction et du comité de rémunération et de dotation en personnel cadre. La rémunération directe totale en dollars américains de 2016 de M. Roder était légèrement supérieure à celle de 2015.

Le conseil a établi la rémunération de M. Roder en tenant compte de notre rendement d'entreprise et de notre rendement relatif par rapport à nos sociétés homologues, des apports potentiels futurs de M. Roder, du positionnement concurrentiel de sa rémunération, de l'alignement de sa rémunération sur les intérêts des actionnaires et de l'incidence des taux de change étant donné que sa rémunération est établie en dollars américains.

(en \$ US)	2014	2015	2016	Cible de 2017
<b>Salaire de base</b>	720 000 \$	770 000 \$	<b>800 000 \$</b>	800 000 \$
<b>Prime d'encouragement annuelle</b>	1 421 550 \$	1 000 000 \$	<b>900 000 \$</b>	1 000 000 \$
<b>Incidatifs à moyen terme</b>				
UAR	945 000 \$	1 225 000 \$	<b>1 260 000 \$</b>	1 650 000 \$
UAT	675 000 \$	875 000 \$	<b>900 000 \$</b>	660 000 \$
<b>Incidatif à long terme</b>				
Options sur actions	1 080 000 \$	1 400 000 \$	<b>1 440 000 \$</b>	990 000 \$
<b>Rémunération directe totale</b>	<b>4 841 550 \$</b>	<b>5 270 000 \$</b>	<b>5 300 000 \$</b>	5 100 000 \$

### Composition de la rémunération en 2016

#### Rémunération fixe

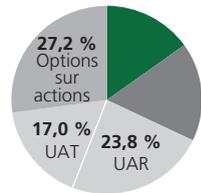
■ 15,1 % Salaire de base

#### Rémunération variable

■ 17,0 % Incitatif annuel

■ 40,8 % Incitatifs à moyen terme

■ 27,2 % Incitatif à long terme



### Salaire de base

Le salaire de M. Roder a augmenté de 3,9 % pour 2016, avec prise d'effet le 1<sup>er</sup> mars 2016. Le conseil a examiné le salaire de base pour 2017 et n'a approuvé aucun changement touchant celui-ci.

### Prime d'encouragement annuelle

La prime d'encouragement annuelle de M. Roder pour 2016 a été approuvée et a été versée en février 2017. Elle représentait 90 % de sa cible, était inférieure de 10 % à sa prime de 2015 et était largement alignée sur le résultat d'entreprise de 88 %, reflétant ses apports aux résultats globaux de la Société en 2016.

### Incidatifs à moyen et à long terme

Des primes d'encouragement à moyen et à long terme de 3 600 000 \$ US ont été accordées à M. Roder pour 2016. L'attribution effectuée en février 2016 a été établie en fonction de son rendement, de son apport futur prévu, de la compétitivité de sa rémunération par rapport au groupe de comparaison et de l'accent mis par le conseil sur l'alignement entre la rémunération des membres de la haute direction et l'intérêt de nos actionnaires.

En février 2017, le conseil a approuvé des primes d'encouragement à moyen et à long terme de 3 300 000 \$ US pour 2017.

### Roy Gori, vice-président directeur principal et directeur général, Asie



M. Gori s'est joint à Manuvie en 2015 et est chargé de diriger nos activités en Asie, ce qui comprend nos activités au Japon, à Hong Kong, à Singapour, en Chine, en Indonésie, au Vietnam, aux Philippines, en Malaisie, au Cambodge, en Thaïlande, à Taïwan et à Macao. Il est membre du comité de direction de Manuvie.

Le tableau ci-dessous décrit les principaux résultats ayant permis d'établir la rémunération de M. Gori pour 2016.

#### Finances

- A obtenu des souscriptions d'équivalents de primes annualisées record de 2,5 G\$ US et une valeur des nouvelles affaires de 754 M\$ US, une augmentation respective de 29 % et de 35 %, reflétant l'élan continu de la croissance interne de nos activités en Asie et un changement progressif provenant de l'activation de possibilités non internes, dont le partenariat avec DBS. Le résultat est une envergure plus équilibrée en Asie sur le plan de la géographie et de la répartition
- Résultat tiré des activités de base de 1,1 G\$ US, une hausse de 15 % par rapport à 2015 après rajustement pour les coûts découlant de l'expansion de notre programme de couverture dynamique et de l'incidence des variations des taux de change
- Les remises des filiales de l'Asie étaient inférieures à la cible, en grande partie en raison de l'incidence des taux d'intérêt plus bas sur les besoins en capitaux locaux

#### Exploitation

- L'accent placé sur le leadership et la culture a entraîné des progrès évidents vers un objectif à moyen terme de réaliser le meilleur engagement des employés pour la division de l'Asie
- A augmenté la part de marché et le classement dans la région
- A soutenu la stratégie de diversification du financement de la Société, y compris l'émission de titres d'emprunt subordonnés de 500 M\$ SGD à Singapour
- A collaboré au lancement de la première FPI spécialisée américaine à être négociée en bourse à Singapour

#### Bâtir pour l'avenir

- Mise en œuvre réussie d'un partenariat de bancassurance régional exclusif de 15 ans avec DBS pour favoriser une croissance efficiente et adaptable
- A entrepris un partenariat de placement de caisses de retraite de prévoyance obligatoires exclusif de 15 ans avec Standard Chartered Bank à Hong Kong et a mené à bien l'acquisition de ses activités de caisses de retraite existantes
- A amélioré l'expérience des clients grâce à l'introduction d'un système de taux de recommandation net dans les principaux points de contact avec les clients; les résultats préliminaires ont indiqué une amélioration de cinq points de pourcentage du taux de recommandation net
- A étendu l'exécution d'innovations internes dans le cadre du lancement du programme ManulifeMOVE à la Chine et aux Philippines et le déploiement d'une technologie de point de vente électronique innovatrice
- A lancé des services de réclamation électronique en Chine, en Indonésie et au Vietnam et a fourni une première solution d'opérations sur fonds communs de placement intégrale en ligne sur le marché en Indonésie

## Rémunération directe totale

Le tableau suivant montre la rémunération directe totale que le conseil a approuvée pour M. Gori pour 2016 et son salaire de base et ses incitatifs à moyen et à long terme pour 2017 suivant la recommandation du chef de la direction et du comité de rémunération et de dotation en personnel cadre. La rémunération directe totale en dollars américains de 2016 de M. Gori était supérieure de 15 % à celle de 2015.

Le conseil a établi la rémunération de M. Gori en tenant compte de notre rendement d'entreprise et de notre rendement relatif par rapport à nos sociétés homologues, des apports potentiels futurs de M. Gori, du positionnement concurrentiel de sa rémunération, de l'alignement de sa rémunération sur les intérêts des actionnaires et de l'incidence des taux de change étant donné que sa rémunération est établie en dollars américains.

(en \$ US)	2015	2016	Cible de 2017
<b>Salaire de base</b>	700 000 \$	<b>750 000 \$</b>	800 000 \$
<b>Prime d'encouragement annuelle</b>	1 200 000 \$	<b>1 300 000 \$</b>	1 000 000 \$
<b>Incitatifs à moyen terme</b>			
• UAR	875 000 \$	<b>1 050 000 \$</b>	1 600 000 \$
• UAT	625 000 \$	<b>750 000 \$</b>	640 000 \$
<b>Incitatif à long terme</b>			
• Options sur actions	1 000 000 \$	<b>1 200 000 \$</b>	960 000 \$
<b>Rémunération directe totale</b>	4 400 000 \$	<b>5 050 000 \$</b>	5 000 000 \$

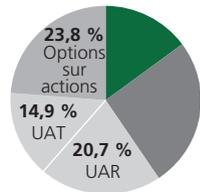
### Composition de la rémunération en 2016

#### Rémunération fixe

- 14,9 % Salaire de base

#### Rémunération variable

- 25,7 % Incitatif annuel
- 35,6 % Incitatifs à moyen terme
- 23,8 % Incitatif à long terme



### Salaire de base

Le salaire de M. Gori a augmenté de 7,1 % pour 2016, avec prise d'effet le 1<sup>er</sup> mars 2016. Le conseil a examiné et approuvé une augmentation de salaire de 6,7 % avec prise d'effet le 1<sup>er</sup> mars 2017 afin de tenir compte du rendement exceptionnel de M. Gori pour l'exercice.

### Prime d'encouragement annuelle

La prime d'encouragement annuelle de M. Gori a été approuvée et a été versée en février 2017. Elle représentait 139 % de sa cible cette année et était supérieure de 8 % à sa prime de 2015, reflétant son leadership efficace pour notre division de l'Asie, le développement de partenariats solides et notre forte croissance en Asie.

### Incitatifs à moyen et à long terme

Des primes d'encouragement à moyen et à long terme de 3 000 000 \$ US ont été accordées à M. Gori pour 2016. L'attribution effectuée en février 2016 a été établie en fonction de son apport futur prévu, de la compétitivité de sa rémunération par rapport au groupe de comparaison et de l'accent mis par le conseil sur l'alignement entre la rémunération des membres de la haute direction et l'intérêt de nos actionnaires.

En février 2017, le conseil a approuvé des primes d'encouragement à moyen et à long terme de 3 200 000 \$ US pour 2017.

### 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, l'entreprise mondiale de gestion d'actifs de Manuvie avec des actifs sous gestion combinés de près de 705 G\$. Il est membre du comité de direction de Manuvie.

### Faits saillants de 2016

Le tableau ci-dessous décrit les principaux résultats ayant permis d'établir la rémunération de M. Thomson pour 2016.

#### Finances

- A contribué à des gains de résultats techniques liés aux placements de 197 M\$ au résultat tiré des activités de base, 49 % des attentes pour l'exercice entier. Les résultats de notre activité de gestion de placements ont surpassé les attentes au cours des trois derniers trimestres de 2016 en procurant des gains liés aux placements de 537 M\$; toutefois, ces gains ont été compensés par une perte de résultats techniques liés aux placements de 340 M\$ au cours du premier trimestre, avec des résultats liés aux placements négatifs dans presque tous les secteurs, dont le pétrole et le gaz
- A terminé 2016 avec des actifs sous gestion records de 461 G\$ de Gestion d'actifs Manuvie, qui s'est classée au 28<sup>e</sup> rang des plus importants gestionnaires d'actifs institutionnels à l'échelle mondiale en 2015<sup>1</sup>, une hausse par rapport au 32<sup>e</sup> rang en 2014 et au 55<sup>e</sup> rang en 2008
- A généré un montant de 8,5 G\$ en apports nets des clients institutionnels en 2016 grâce au rendement solide de la gestion de placements qui, bien qu'en deçà des attentes, s'est comparé favorablement aux flux sortants nets en gestion active à l'échelle mondiale dans le secteur<sup>2</sup>
- A obtenu un rendement supérieur à celui d'homologues/de l'indice de 61 % et de 71 %, respectivement, au cours des trois et des cinq derniers exercices pour les actifs des marchés publics de Gestion d'actifs Manuvie

#### Exploitation

- A lancé le plus important programme de transformation de Manuvie à ce jour, Optimisation mondiale (OM), afin d'optimiser notre infrastructure d'exploitation
- A obtenu des résultats plus élevés pour l'efficacité des gestionnaires et le soutien des gestionnaires bien que le résultat global d'engagement des employés ait chuté de 1 %
- A nommé le premier chef des finances mondial des activités de gestion de patrimoine et d'actifs afin de mettre sur pied une équipe de finance et de stratégie intégrée mondiale

#### Bâtir pour l'avenir

- A lancé une fiducie de placement immobilier (FPI) singapourienne de 519 M\$ US, la première FPI spécialisée américaine à être négociée en bourse en Asie
- A continué d'investir dans les activités et entreprises de distribution et d'investissement de Gestion d'actifs Manuvie établies en Europe
- A continué d'exécuter notre développement d'offres de « solutions » de gestion d'actifs différenciés, y compris des mandats d'investissements guidés par le passif personnalisés
- A continué de développer notre capacité en actifs privés en Asie

1 Sondage sur les gestionnaires de fonds institutionnels de *Pension & Investments* en date du 31 décembre 2015.

2 Rapport sur les apports d'actifs traditionnels d'eInvestment, T4 2016.

## Rémunération directe totale

Le tableau suivant montre la rémunération directe totale que le conseil a approuvée pour M. Thomson pour 2016 et son salaire de base et ses incitatifs à moyen et à long terme pour 2017 suivant la recommandation du chef de la direction et du comité de rémunération et de dotation en personnel cadre. La rémunération directe totale en dollars américains de 2016 de M. Thomson était légèrement inférieure à celle de 2015.

Le conseil a établi la rémunération de M. Thomson en tenant compte de notre rendement d'entreprise et de notre rendement relatif par rapport à nos sociétés homologues, des apports potentiels futurs de M. Thomson, du positionnement concurrentiel de sa rémunération, de l'alignement de sa rémunération sur les intérêts des actionnaires et de l'incidence des taux de change étant donné que sa rémunération est établie en dollars américains.

(en \$ US)	2014	2015	2016	Cible de 2017
<b>Salaire de base</b>	700 000 \$	800 000 \$	<b>820 000 \$</b>	820 000 \$
<b>Prime d'encouragement annuelle</b>	1 658 475 \$	1 250 000 \$	<b>1 200 000 \$</b>	1 640 000 \$
<b>Incidatifs à moyen terme</b>				
• UAR	770 000 \$	805 000 \$	<b>805 000 \$</b>	1 100 000 \$
• UAT	550 000 \$	575 000 \$	<b>575 000 \$</b>	440 000 \$
<b>Incidatif à long terme</b>				
• Options sur actions	880 000 \$	920 000 \$	<b>920 000 \$</b>	660 000 \$
<b>Rémunération directe totale</b>	<b>4 558 475 \$</b>	<b>4 350 000 \$</b>	<b>4 320 000 \$</b>	4 660 000 \$

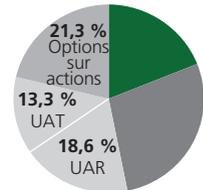
### Composition de la rémunération en 2016

#### Rémunération fixe

- 19,0 % Salaire de base

#### Rémunération variable

- 27,8 % Incitatif annuel
- 31,9 % Incitatifs à moyen terme
- 21,3 % Incitatif à long terme



### Salaire de base

Le salaire de M. Thomson a augmenté de 2,5 % pour 2016, avec prise d'effet le 1<sup>er</sup> mars 2016. Le conseil a examiné le salaire de base pour 2017 et n'a approuvé aucun changement touchant celui-ci.

### Prime d'encouragement annuelle

La prime d'encouragement annuelle de M. Thomson pour 2016 a été approuvée et a été versée en février 2017. Elle était de 73 % de sa cible et était inférieure de 4 % à sa prime de 2015, reflétant la croissance solide de notre franchise Gestion d'actifs Manuvie en 2016, compensée par des résultats techniques liés au placement des fonds généraux et le bénéfice d'exploitation net de Gestion d'actifs Manuvie sous la cible.

### Incidatifs à moyen et à long terme

Des primes d'encouragement à moyen et à long terme de 2 300 000 \$ US ont été accordées à M. Thomson pour 2016. L'attribution effectuée en février 2016 a été établie en fonction de son apport futur prévu, de la compétitivité de sa rémunération par rapport au groupe de comparaison et de l'accent mis par le conseil sur l'alignement entre la rémunération des membres de la haute direction et l'intérêt de nos actionnaires.

En février 2017, le conseil a approuvé des primes d'encouragement à moyen et à long terme de 2 200 000 \$ US pour 2017.

### Craig Bromley, président, John Hancock Financial Services, vice-président directeur principal et directeur général, Division américaine



M. Bromley est président de John Hancock Financial Services, la division américaine de Manuvie. Il est chargé de la direction et de l'orientation globale de nos activités américaines et est membre du comité de direction de Manuvie. Les activités de base de la division comprennent les placements, les régimes 401(k), l'assurance vie et Signator Investors, Inc.

Le tableau ci-dessous décrit les principaux résultats ayant permis d'établir la rémunération de M. Bromley pour 2016.

<b>Finances</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>■ Le résultat tiré des activités de base s'est établi à 1,2 G\$ US, soit 6 % de plus qu'en 2015</li><li>■ Les apports bruts des activités de gestion de patrimoine et d'actifs se sont établis à 49,4 G\$ US, soit 5 % de plus qu'en 2015; toutefois, les apports nets étaient négatifs pour l'exercice</li><li>■ Les souscriptions d'assurance vie ont baissé de 6 % par rapport à 2015, reflétant la tendance du secteur vers des produits comportant des caractéristiques garanties, sur lesquels nous avons délibérément placé un accent moins important</li><li>■ A maintenu des niveaux de capital solides pour les sociétés d'assurance en exploitation dans la tranche supérieure de la fourchette de capital ciblée en fonction du risque</li></ul>
<b>Exploitation</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>■ A fait progresser la création d'une plateforme de tenue de dossiers sur les régimes de retraite en nuage et le lancement d'une entreprise de conseils numériques axés sur les objectifs</li><li>■ A dirigé la constitution d'une véritable entreprise de conseils pour de multiples canaux, couvrant les conseillers en personne, les équipes de soutien téléphonique et les plateformes de conseils numériques</li><li>■ A mené à bien avec succès l'acquisition de certains actifs auprès de Transamerica Financial Advisors – plaçant Signator Investors, Inc. parmi le palmarès des 15 plus importants courtiers indépendants en fonction des actifs sous administration</li></ul>
<b>Bâtir pour l'avenir</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>■ A lancé le premier système de mesure de l'expérience client uniforme de la division</li><li>■ A développé une franchise de fonds négociés en bourse</li><li>■ A dirigé l'expansion de la distribution d'assurance directement aux clients soutenue par des analyses avancées et des partenariats intersectoriels</li></ul>

## Rémunération directe totale

Le tableau suivant montre la rémunération directe totale que le conseil a approuvée pour M. Bromley pour 2016 et son salaire de base et ses incitatifs à moyen et à long terme pour 2017 suivant la recommandation du chef de la direction et du comité de rémunération et de dotation en personnel cadre. La rémunération directe totale en dollars américains de 2016 de M. Bromley était légèrement supérieure à celle de 2015.

Le conseil a établi la rémunération de M. Bromley en tenant compte de notre rendement d'entreprise et de notre rendement relatif par rapport à nos sociétés homologues, des apports potentiels futurs de M. Bromley, du positionnement concurrentiel de sa rémunération et de l'alignement de sa rémunération sur les intérêts des actionnaires.

(en \$ US)	2014	2015	2016	Cible de 2017
<b>Salaire de base</b>	600 000 \$	660 000 \$	<b>700 000 \$</b>	700 000 \$
<b>Prime d'encouragement annuelle</b>	1 184 625 \$	950 000 \$	<b>750 000 \$</b>	875 000 \$
<b>Incidatifs à moyen terme</b>				
• UAR	595 000 \$	770 000 \$	<b>840 000 \$</b>	1 300 000 \$
• UAT	425 000 \$	550 000 \$	<b>600 000 \$</b>	520 000 \$
<b>Incidatif à long terme</b>				
• Options sur actions	680 000 \$	880 000 \$	<b>960 000 \$</b>	780 000 \$
<b>Rémunération directe totale</b>	<b>3 484 625 \$</b>	<b>3 810 000 \$</b>	<b>3 850 000 \$</b>	4 175 000 \$

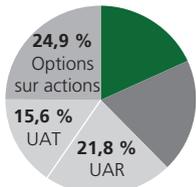
### Composition de la rémunération en 2016

#### Rémunération fixe

- 18,2 % Salaire de base

#### Rémunération variable

- 19,5 % Incitatif annuel
- 37,4 % Incitatifs à moyen terme
- 24,9 % Incitatif à long terme



### Salaire de base

Le salaire de M. Bromley a augmenté de 6,1 % pour 2016, avec prise d'effet le 1<sup>er</sup> mars 2016. Le conseil a examiné le salaire de base pour 2017 et n'a approuvé aucun changement touchant celui-ci.

### Prime d'encouragement annuelle

La prime d'encouragement annuelle de M. Bromley pour 2016 a été approuvée et a été versée en février 2017. Elle représentait 86 % de sa cible et était inférieure de 21 % à sa prime de 2015, reflétant un rendement solide du résultat tiré des activités de base avec des souscriptions solides dans les services de régimes de retraite compensées par la conjoncture du marché et les pressions exercées par la concurrence, qui ont fait obstacle aux souscriptions d'assurance et de fonds de la division.

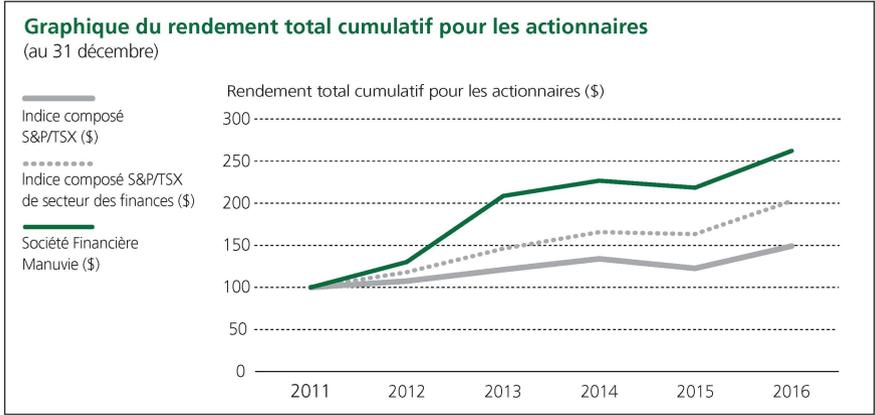
### Incidatifs à moyen et à long terme

Des primes d'encouragement à moyen et à long terme de 2 400 000 \$ US ont été accordées à M. Bromley pour 2016. L'attribution effectuée en février 2016 a été établie en fonction de son apport futur prévu, de la compétitivité de sa rémunération par rapport au groupe de comparaison et de l'accent mis par le conseil sur l'alignement entre la rémunération des membres de la haute direction et l'intérêt de nos actionnaires.

En février 2017, le conseil a approuvé des primes d'encouragement à moyen et à long terme de 2 600 000 \$ US pour 2017.

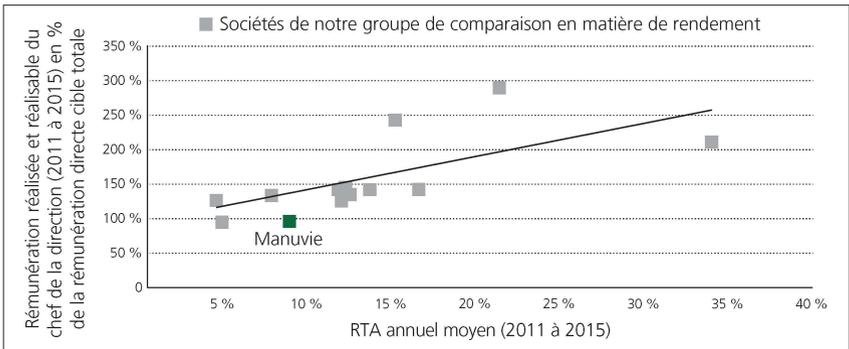
## Rendement des actions

Le graphique suivant compare la valeur cumulative d'un placement de 100 \$ dans des actions de Manuvie pour la période de cinq ans débutant le 31 décembre 2011 à la valeur d'un placement de 100 \$ dans chacun de deux indices de la Bourse de Toronto (TSX) présentés ci-dessous pour la même période, en supposant que les dividendes sont réinvestis.



(au 31 décembre)	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Société Financière Manuvie	100,00 \$	129,98 \$	207,93 \$	226,00 \$	217,73 \$	<b>261,14 \$</b>
Indice composé S&P/TSX de secteur des finances	100,00 \$	107,18 \$	121,09 \$	133,87 \$	122,72 \$	<b>148,58 \$</b>
Indice composé S&P/TSX	100,00 \$	117,57 \$	145,38 \$	165,42 \$	162,59 \$	<b>201,78 \$</b>

Afin d'illustrer l'efficacité de notre programme de rémunération des membres de la haute direction et son alignement sur notre principe fondamental de rémunération liée au rendement, le graphique ci-dessous illustre la relation entre la rémunération réalisée et réalisable du chef de la direction (en pourcentage de sa rémunération directe cible totale) avec le rendement du cours de nos actions et notre groupe de comparaison en matière de rémunération.



Au cours de la période de cinq ans allant de 2011 à 2015, le RTA de Manuvie était inférieur à la médiane du groupe de comparaison. Le rendement du cours de nos actions a eu une incidence sur la rémunération du chef de la direction puisque sa rémunération réalisée et réalisable pendant cette période s'est établie à 96 % de sa rémunération directe cible totale comparativement à la médiane du groupe de comparaison, soit 142 % de la rémunération directe cible totale.

La courbe de régression dans le graphique illustre la relation entre la rémunération et le rendement. La rémunération réalisée des chefs de la direction des entreprises se situant au-dessus de la ligne a été plus élevée que ce qui est habituel pour un niveau de rendement donné, alors que la rémunération réalisée des chefs de la direction des entreprises se situant en dessous de la ligne a été inférieure à ce qui est habituel pour ce niveau de rendement. Le graphique indique l'alignement étroit de la rémunération réalisée et réalisable de notre chef de la direction sur le RTA de Manuvie.

Rémunération réalisée et réalisable du chef de la direction (2011-2015) en pourcentage de la rémunération directe cible totale

	RTA annuel moyen (2011-2015)	Rémunération directe cible totale
Homologue 1	34 %	211 %
Homologue 2	21 %	290 %
Homologue 3	16 %	143 %
Homologue 4	15 %	243 %
Homologue 5	13 %	143 %
Homologue 6	12 %	135 %
Homologue 7	12 %	146 %
Homologue 8	12 %	126 %
Homologue 9	12 %	142 %
<b>Manuvie</b>	<b>9 %</b>	<b>96 %</b>
Homologue 10	7 %	134 %
Homologue 11	4 %	95 %
Homologue 12	4 %	127 %

(Voir la page 62 pour obtenir de l'information sur notre groupe de comparaison en matière de rémunération, et la page 7 pour obtenir des précisions sur la manière dont nous calculons la rémunération réalisée et réalisable.)

Le tableau ci-dessous illustre le ratio du coût de la direction, lequel présente la rémunération totale déclarée pour les membres de la haute direction visés, exprimée en pourcentage du bénéfice net attribué aux actionnaires.

Le ratio du coût de la direction est influencé par le taux de change, les membres de la haute direction visés chaque année et notre bénéfice net.

	2012	2013	2014	2015	2016
Rémunération totale déclarée pour les membres de la haute direction visés (milliers de dollars)	27 355 \$	31 788 \$	38 857 \$	49 652 \$	42 234 \$
Bénéfice net attribué aux actionnaires (M\$)	1 736 \$	3 130 \$	3 501 \$	2 191 \$	2 929 \$
Ratio du coût de la direction	1,6 %	1,0 %	1,1 %	2,3 %	1,4 %

**Rémunération totale déclarée pour les membres de la haute direction visés**

La rémunération totale déclarée dans le tableau sommaire de la rémunération chaque année.

**Ratio du coût de la direction**

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

**Membres de la haute direction visés chaque année**

2012 : Donald Guloien, Steve Roder, Warren Thomson, Jean-Paul Bisnaire, Paul Rooney, Michael Bell

2013 : Donald Guloien, Steve Roder, Warren Thomson, Paul Rooney, Jean-Paul Bisnaire

2014 : Donald Guloien, Steve Roder, Warren Thomson, Paul Rooney, Craig Bromley

2015 : Donald Guloien, Steve Roder, Warren Thomson, Paul Rooney, Roy Gori

2016 : Donald Guloien, Steve Roder, Roy Gori, Warren Thomson, Craig Bromley

## DÉTAIL DE LA RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION

### Tableau sommaire de la rémunération

Le tableau suivant présente la rémunération attribuée aux membres de la haute direction visés au cours de nos trois derniers exercices. Nous établissons la rémunération des membres de la haute direction visés en dollars américains et avons converti les sommes ci-dessous en dollars canadiens de la même manière que dans nos états financiers. Les fluctuations du change peuvent contribuer à modifier les sommes déclarées d'une année à l'autre au chapitre de la rémunération.

	Exercice	Salaire (\$)	Attributions fondées sur des actions (\$)	Attributions fondées sur des options (\$)
<b>Donald Guloien</b> Président et chef de la direction	2016	1 803 437	6 722 719	4 481 813
	2015	1 723 671	6 104 719	4 069 812
	2014	1 438 720	5 274 666	3 516 444
<b>Steve Roder</b> Vice-président directeur principal et chef des finances	2016	1 055 275	2 970 000	1 980 000
	2015	970 915	2 622 060	1 748 040
	2014	790 515	5 069 136	1 194 264
<b>Roy Gori</b> Vice-président directeur principal et directeur général, Asie (s'est joint à Manuvie le 2 mars 2015)	2016	982 435	2 475 000	1 650 000
	2015	746 445	5 634 000	1 252 000
	2014			
<b>Warren Thomson</b> Vice-président directeur principal et chef des placements	2016	1 084 178	1 897 500	1 265 000
	2015	972 307	5 643 168	1 148 712
	2014	766 636	1 459 656	973 104
<b>Craig Bromley</b> Président, John Hancock Financial Services, vice-président directeur principal et directeur général, Division américaine	2016	920 035	1 980 000	1 320 000
	2015	863 055	1 648 152	1 098 768
		653 142	1 127 916	751 944

#### Salaire de base

Établi en dollars américains pour M. Guloien, M. Roder et M. Thomson, mais versé bimensuellement en dollars canadiens selon le taux de change à midi de la Banque du Canada qui s'appliquait à la date de paiement précédente. Le salaire de M. Gori est établi en dollars américains, mais versé en dollars de Hong Kong. Nous avons utilisé le taux de change moyen en 2016 de 1,00 \$ HKG = 0,1707 \$ pour le convertir en dollars canadiens. Le salaire de M. Bromley est établi et versé en dollars américains. Nous avons utilisé le taux de change trimestriel moyen de 2016 de 1,00 \$ US = 1,3252 \$ pour convertir les sommes en dollars canadiens.

#### Attributions fondées sur des actions

La juste valeur à la date d'attribution des unités d'actions liées au rendement, des unités d'actions temporairement inaccessibles et des unités d'actions différées attribuées aux membres de la haute direction visés, y compris les équivalents de dividendes, qui sont crédités à titre d'unités additionnelles, à l'aide des données figurant dans le tableau ci-dessous. La juste valeur à la date d'attribution correspond au cours de clôture des actions ordinaires de Manuvie à la TSX le dernier jour de négociation précédant la date d'attribution ou au cours de clôture moyen des cinq derniers jours de négociation précédant la date d'attribution (selon le plus élevé des deux).

Le montant indiqué pour M. Thomson pour 2015 comprend une attribution spéciale non récurrente de 3 000 000 \$ US sous forme d'unités d'actions différées acquises immédiatement, octroyée le 17 août 2015.

Le montant indiqué pour M. Gori pour 2015 comprend une attribution non récurrente de 3 000 000 \$ US, faite le 2 mars 2015, en remplacement de la rémunération à laquelle il avait dû renoncer auprès de son ancien employeur. L'attribution comprend des unités d'actions temporairement inaccessibles de 500 000 \$ US devenant acquises en tranche après deux ans et des unités d'actions différées de 2 500 000 \$ US devenant acquises en tranche après quatre ans.

	Date d'attribution	Cours des actions	Taux de change pour les attributions en dollars américains
2016	23 février	17,59 \$	1,00 \$ US = 1,3750 \$
2015	17 août <sup>1</sup>	22,82 \$	1,00 \$ US = 1,3067 \$
	2 mars <sup>2</sup>	21,81 \$	1,00 \$ US = 1,2520 \$
	24 février	22,02 \$	1,00 \$ US = 1,2486 \$
2014	18 août <sup>3</sup>	21,66 \$	1,00 \$ US = 1,1093 \$
	25 février	21,20 \$	1,00 \$ US = 1,1058 \$

1 Voir les attributions fondées sur des actions de M. Thomson.

2 Voir les attributions fondées sur des actions de M. Gori.

3 Voir les attributions fondées sur des actions de M. Roder.

Le montant indiqué pour M. Roder pour 2014 comprend une attribution spéciale non récurrente de 3 000 000 \$ US (le tiers sous forme d'unités d'actions liées au rendement qui sont acquises en tranche après trois ans et les deux tiers sous forme d'unités d'actions différées liées au rendement qui sont acquises en tranche après cinq ans) faite le 18 août 2014.

Les décisions en matière de rémunération de 2017 pour le salaire et les attributions fondées sur des actions et sur des options seront reflétées dans le tableau sommaire de la rémunération de l'an prochain. Voir la page 5 pour de plus amples renseignements sur les décisions en matière de rémunération touchant le chef de la direction.

Rémunération en vertu d'un plan incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres

Prime d'encouragement annuelle (\$)	Valeur du régime de retraite (\$)	Autre rémunération (\$)	Rémunération totale (\$)
1 599 274	672 000	101 812	<b>15 381 055</b>
2 884 682	727 500	103 135	<b>15 613 519</b>
3 329 088	823 400	101 890	<b>14 484 208</b>
1 177 560	234 500	71 571	<b>7 488 906</b>
1 383 500	264 900	78 029	<b>7 067 444</b>
1 769 688	243 600	66 713	<b>9 133 916</b>
1 700 920	49 100	908 009	<b>7 765 464</b>
1 660 200	37 300	2 468 507	<b>11 798 452</b>
1 570 080	276 800	68 612	<b>6 162 170</b>
1 729 375	299 100	66 801	<b>9 859 463</b>
2 064 636	271 400	67 216	<b>5 602 648</b>
981 300	178 800	56 294	<b>5 436 695</b>
1 314 325	194 200	56 521	<b>5 175 021</b>
1 474 740	133 300	160 436	<b>4 301 478</b>

**Tableau supplémentaire : rémunération totale en dollars américains**

Ce tableau présente la rémunération totale des membres de la haute direction visés en dollars américains à des fins de commodité. Les sommes versées dans d'autres devises ont été converties en dollars américains conformément à nos états financiers.

		(\$ US)
Donald Guloien	2016	11 313 109
	2015	12 236 036
	2014	12 766 038
Steve Roder	2016	5 525 962
	2015	5 529 895
	2014	8 119 173
Roy Gori	2016	5 758 923
	2015	9 258 603
Warren Thomson	2016	4 577 316
	2015	7 598 103
	2014	4 860 119
Craig Bromley	2016	4 022 042
	2015	4 021 005
	2014	3 741 528

**Attributions fondées sur des options**

La juste valeur à la date d'attribution des options sur actions attribuées aux membres de la haute direction visés a été calculée à l'aide des données figurant dans le tableau à droite :

	Prix d'exercice	Facteur de juste valeur	Taux de change pour les attributions en dollars américains
23 février 2016	17,59 \$	21,5 %	1,00 \$ US = 1,3750 \$
2 mars 2015 <sup>1</sup>	21,81 \$	22,0 %	1,00 \$ US = 1,2520 \$
24 février 2015	22,02 \$	22,0 %	1,00 \$ US = 1,2486 \$
25 février 2014	21,20 \$	22,8 %	1,00 \$ US = 1,1058 \$

<sup>1</sup> Voir les attributions fondées sur des options de M. Gori.

Nous avons utilisé le modèle Black-Scholes pour déterminer la juste valeur comptable des attributions d'options sur actions (hypothèse que nous avons aussi utilisée aux fins comptables) :

	Durée prévue (ans)	Volatilité prévue	Taux d'intérêt sans risque	Rendement prévu des dividendes
2016	6,7	29,5 %	1,50 %	3,0 %
2015	6,7	29,5 %	1,75 %	3,0 %
2014	6,7	30,0 %	2,0 %	3,0 %

**Prime d'encouragement annuelle**

La prime d'encouragement annuelle est versée en espèces dans l'année suivant l'exercice au cours duquel elle a été gagnée. Les montants en dollars américains ont été convertis en dollars canadiens à l'aide des taux de change qui s'appliquaient aux dates de paiement précédentes : 2016 : 1,00 \$ US = 1,3084 \$; 2015 : 1,00 \$ US = 1,3835 \$; et 2014 : 1,00 \$ US = 1,2449 \$.

**Valeur du régime de retraite**

La somme des montants figurant sous *Variation attribuable à des éléments rémunérateurs* pour chaque membre de la haute direction visé dans les tableaux des régimes de retraite présentés aux pages 104 et 105.

**Autre rémunération**

L'autre rémunération comprend les comptes de dépenses personnelles suivants en 2016 (en dollars canadiens) : M. Guloien : 100 000 \$; M. Roder : 55 000 \$; M. Thomson : 55 000 \$; M. Bromley : 39 756 \$.

Le montant indiqué pour M. Gori pour 2016 comprend une allocation de logement de 399 438 \$ et un avantage lié à une automobile de 286 559 \$. Convertis en dollars canadiens selon le taux de change moyen en 2016 de 1,00 \$ HKG = 0,1707 \$.

Le montant indiqué pour M. Gori pour 2015 comprend des versements en espèces de 1 500 000 \$ US en remplacement de la rémunération à laquelle il avait dû renoncer auprès de son ancien employeur (convertis en dollars canadiens à l'aide d'un taux de change moyen de 1,00 \$ US = 1,2654 \$).

### Rémunération sous forme de titres de capitaux propres

Attributions fondées sur des actions et sur des options en circulation (au 31 décembre 2016)

Attributions fondées sur des options					
	Date d'attribution	Titres sous-jacents aux options non exercées (nombre)	Prix d'exercice des options (\$)	Date d'expiration des options	Valeur des options dans le cours non exercées (\$)
Donald Guloiën	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	4 182 863
	18 mai 2009	389 889	21,95	18 mai 2019	764 182
	23 février 2010	617 344	19,48	23 février 2020	2 734 834
	22 février 2011	560 071	18,91	22 février 2021	2 800 355
	21 février 2012	932 701	12,64	21 février 2022	10 511 540
	19 février 2013	816 983	15,52	19 février 2023	6 854 487
	25 février 2014	727 500	21,20	25 février 2024	1 971 525
	24 février 2015	840 106	22,02	24 février 2025	1 587 800
	23 février 2016	1 185 102	17,59	23 février 2026	7 489 845
Steve Roder	1 <sup>er</sup> juin 2012	261 058	11,23	1 <sup>er</sup> juin 2022	3 309 693
	19 février 2013	309 463	15,52	19 février 2023	2 596 395
	25 février 2014	247 075	21,20	25 février 2024	669 573
	24 février 2015	360 837	22,02	24 février 2025	681 982
	23 février 2016	523 561	17,59	23 février 2026	3 308 906
Roy Gori	2 mars 2015	260 931	21,81	2 mars 2025	547 955
	23 février 2016	436 301	17,59	23 février 2026	2 757 422
Warren Thomson	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	2 109 012
	18 mai 2009	24 202	21,95	18 mai 2019	47 436
	23 février 2010	188 342	19,48	23 février 2020	834 355
	22 février 2011	183 296	18,91	22 février 2021	916 480
	21 février 2012	84 791	12,64	21 février 2022	955 595
	19 février 2013	272 328	15,52	19 février 2023	2 284 832
	25 février 2014	201 321	21,20	25 février 2024	545 580
	24 février 2015	237 122	22,02	24 février 2025	448 161
	23 février 2016	334 497	17,59	23 février 2026	2 114 021
Craig Bromley	16 février 2007	14 057	40,38	16 février 2017	0
	20 février 2008	30 442	37,71	20 février 2018	0
	23 février 2010	60 158	19,48	23 février 2020	266 500
	22 février 2011	67 135	18,91	22 février 2021	335 675
	19 février 2013	46 419	15,52	19 février 2023	389 455
	25 février 2014	155 566	21,20	25 février 2024	421 584
	24 février 2015	226 812	22,02	24 février 2025	428 675
	23 février 2016	349 041	17,59	23 février 2026	2 205 939

## Attributions fondées sur des actions

	Date d'attribution	Type d'attribution à base d'actions	Actions ou unités d'actions dont les droits n'ont pas été acquis (nombre)	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits n'ont pas été acquis (\$)	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits ont été acquis (non payées ou distribuées) (\$)
Donald Guloien	24 février 2015	UAR	173 056	4 137 757	
		UAT	123 612	2 955 559	
		UAD			5 065 829
	23 février 2016	UAR	231 432	5 533 550	
		UAT	165 309	3 952 539	
	Steve Roder	18 août 2014	UAR	41 052	981 543
UAD liées au rendement			82 104	1 963 104	
24 février 2015		UAR	74 330	1 777 225	
		UAT	53 093	1 269 446	
23 février 2016		UAR	102 244	2 444 648	
		UAT	73 031	1 746 163	
Roy Gori	2 mars 2015	UAR	53 368	1 276 037	
		UAT	68 616	1 640 615	
		UAD	152 482	3 645 835	
	23 février 2016	UAR	85 203	2 037 203	
		UAT	60 859	1 455 148	
	Warren Thomson	24 février 2015	UAR	48 845	1 167 896
UAT			34 889	834 204	
UAD					4 732 401
23 février 2016		UAR	65 322	1 561 850	
		UAT	46 659	1 115 610	
Craig Bromley		24 février 2015	UAR	46 721	1 117 107
	UAT		33 373	797 948	
	23 février 2016	UAR	68 162	1 629 757	
		UAT	48 687	1 164 109	

Dans les tableaux présentés à gauche et ci-dessus :

- la valeur des options sur actions dans le cours non exercées correspond à l'écart entre le prix d'exercice des options sur actions et 23,91 \$, soit le cours de clôture des actions ordinaires de Manuvie à la TSX le 30 décembre 2016. Le montant est nul si le prix d'exercice est supérieur au cours de clôture de nos actions à la clôture de l'exercice
- la valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions est fondée sur le cours de clôture des actions ordinaires de Manuvie à la TSX le 30 décembre 2016, soit 23,91 \$
- la valeur des unités d'actions liées au rendement et des unités d'actions différées liées au rendement à l'égard desquelles les droits n'ont pas encore été acquis est calculée à l'aide d'un facteur de rendement de 100 %
- les unités d'actions temporairement incessibles (UAT), les unités d'actions liées au rendement (UAR), les unités d'actions différées (UAD) et les unités d'actions différées liées au rendement (UAD liées au rendement) sont réglées en espèces. Nous n'émettons pas d'actions ordinaires à l'égard des unités d'actions temporairement incessibles, des unités d'actions liées au rendement, des unités d'actions différées ni des unités d'actions différées liées au rendement.

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

Le tableau suivant indique pour chaque membre de la haute direction visé :

- la valeur des options sur actions à l'égard desquelles les droits ont été acquis au cours de 2016 et la valeur qui aurait été réalisée si elles avaient été exercées à la date d'acquisition des droits
- la valeur des attributions fondées sur des actions pour 2014 dont les droits ont été acquis en 2016
- la prime en espèces annuelle gagnée en 2016.

	Attributions fondées sur des options		Attributions fondées sur des actions	Prime d'encouragement annuelle
	Valeur à l'acquisition au cours de l'exercice (\$)	Valeur reçue au cours de l'exercice (\$)	Valeur à l'acquisition au cours de l'exercice (\$)	Valeur gagnée au cours de l'exercice (\$)
Donald Gulloien	1 559 507	0	5 692 079	1 599 274
Steve Roder	686 864	0	1 933 143	1 177 560
Roy Gori	0	0	0	1 700 920
Warren Thomson	554 530	0	1 575 132	1 570 080
Craig Bromley	365 038	2 014 616	1 217 135	981 300

La valeur des attributions fondées sur des options correspond à l'écart entre le prix d'exercice des options sur actions et le cours de clôture des actions ordinaires de Manuvie à la TSX à la date d'acquisition des droits.

La valeur des attributions fondées sur des actions correspond au paiement provenant des unités d'actions temporairement inaccessibles et des unités d'actions liées au rendement qui ont été octroyées le 25 février 2014 dont les droits ont été acquis et qui ont été payées en 2016.

### Options sur actions exercées en 2016

Craig Bromley a exercé les options suivantes en 2016 :

Date d'attribution	Nombre d'options	Prix d'exercice	Gain (\$)
21 février 2012	25 109	12,64	272 433
1 <sup>er</sup> septembre 2012	43 542	11,08	549 659
19 février 2013	50 000	15,52	436 500
19 février 2013	89 259	15,52	756 024

### À propos des unités d'actions différées

En 2016, les membres de la haute direction au Canada et aux États-Unis se sont vu accorder la possibilité d'échanger la totalité ou une partie de leurs primes d'encouragement annuelles, de leurs unités d'actions temporairement inaccessibles acquises ou de leurs unités d'actions liées au rendement acquises contre des unités d'actions différées, sous réserve des règles et règlements fiscaux locaux. Nous pouvons aussi attribuer des unités d'actions différées et des unités d'actions différées liées au rendement à certains nouveaux membres de la haute direction et à d'autres membres de la haute direction dans des circonstances particulières.

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

Les unités d'actions différées liées au rendement sont acquises si certaines conditions de rendement stipulées sont respectées.

Les membres de la haute direction canadiens ne peuvent plus échanger les unités d'actions temporairement incessibles et les unités d'actions liées au rendement attribuées après 2015, en raison de modifications récentes en matière fiscale au Canada. Ils peuvent plutôt choisir de recevoir des unités d'actions différées au lieu des unités d'actions temporairement incessibles afin de favoriser un actionariat à plus long terme.

### À propos du compte de rémunération différée

Certains membres de la haute direction américains peuvent reporter jusqu'à 90 % de leur salaire de base ainsi qu'une partie ou la totalité de leur prime d'encouragement annuelle et de leurs unités d'actions temporairement incessibles acquises en les versant dans un compte de rémunération différée. L'argent doit demeurer dans le compte pendant au moins trois ans et les montants reportés sont ajustés comme si les fonds avaient été investis dans une ou plusieurs options de placement désignées par Manuvie et sélectionnées par le membre de la haute direction. Ce dernier peut choisir de recevoir le montant total de son compte sous forme de paiement forfaitaire ou de paiements annuels en espèces.

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

Le tableau suivant indique le nombre total de titres devant être émis et le nombre total de titres disponibles aux fins d'émission aux termes de nos régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres au 31 décembre 2016 :

	Titres devant être émis à l'exercice des options en cours et à l'exercice des bons de souscription et droits en circulation (nombre)	Moyenne pondérée du prix d'exercice des options en cours et des bons de souscription et droits en circulation (\$)	Titres pouvant être émis dans l'avenir au titre des régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres (nombre)
Régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres approuvés par les porteurs de titres	30 559 867	19,80	15 240 444

## DÉTAIL DE LA RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION

Ce tableau vous renseigne sur nos régimes et leur situation en date du 8 mars 2017 :

### Régime d'options sur actions des dirigeants

Le régime d'options sur actions des dirigeants a été approuvé par les actionnaires à l'assemblée annuelle et extraordinaire de 2000. Des unités d'actions différées, des droits à la plus-value des actions, des actions temporairement incessibles et des primes liées au rendement peuvent également être attribués aux termes du régime d'options sur actions des dirigeants. Nous avons besoin de l'approbation des actionnaires pour y apporter des modifications.

Nombre maximal d'actions ordinaires pouvant être émises	73 600 000
■ en pourcentage des actions ordinaires en circulation	3,7 %
Nombre maximal d'actions ordinaires pouvant être émises (en pourcentage des actions ordinaires en circulation ne pouvant être dépassé)	
■ à un participant en particulier ou	5 %
■ à l'ensemble des initiés	10 %
Nombre total d'actions ordinaires émises à l'égard d'options sur actions et d'unités d'actions différées	28 760 853
■ en pourcentage des actions ordinaires en circulation	1,5 %

### Régime d'actionariat des administrateurs externes

Le régime d'actionariat des administrateurs externes a été approuvé par les actionnaires à l'assemblée annuelle et extraordinaire de 2001. Des unités d'actions différées peuvent également être attribuées aux termes du régime d'options sur actions. Nous avons besoin de l'approbation des actionnaires pour y apporter des modifications.

Nombre maximal d'actions ordinaires pouvant être émises	1 000 000
■ en pourcentage des actions ordinaires en circulation	moins de 0,1 %
Nombre maximal d'actions ordinaires pouvant être émises (en pourcentage des actions ordinaires en circulation ne pouvant être dépassé)	
■ à un participant en particulier ou	5 %
■ à l'ensemble des initiés	10 %
Nombre total d'actions ordinaires émises à l'égard d'unités d'actions différées	578 636
■ en pourcentage des actions ordinaires en circulation	moins de 0,03 %

Nous avons octroyé 6 001 532 options sur actions aux membres de la haute direction en 2016. Le tableau suivant indique le nombre total d'options sur actions, d'unités d'actions différées réglées en actions qui sont en cours et de titres disponibles à des fins d'attributions futures aux termes des régimes :

(au 31 décembre 2016)	Options sur actions/UAD en cours		Titres disponibles à des fins d'émission future	
	(Nombre)	En pourcentage des actions ordinaires diluées	(Nombre)	En pourcentage des actions ordinaires diluées
Régime d'actionariat des administrateurs externes	421 637	0,02 %		
Options sur actions	29 504 766	1,49 %	15 240 444	0,77 %
Unités d'actions différées	633 464	0,03 %		
Total	30 559 867	1,55 %	15 240 444	0,77 %

**Dilution éventuelle totale, dilution et taux d'absorption**

(au 31 décembre)	2014	2015	2016
<b>Dilution éventuelle totale</b> le nombre total d'actions ordinaires réservées à des fins d'émission à l'intention des employés et des administrateurs, moins le nombre d'options sur actions et d'unités d'actions différées rachetées réglées en actions, exprimé en pourcentage du nombre total d'actions ordinaires diluées en circulation	2,75 %	2,50 %	<b>2,32 %</b>
<b>Dilution</b> le nombre total d'options sur actions et d'unités d'actions différées réglées en actions qui sont en cours, exprimé en pourcentage du nombre total d'actions ordinaires diluées en circulation	1,66 %	1,57 %	<b>1,55 %</b>
<b>Taux d'absorption</b> le nombre total d'options sur actions et d'unités d'actions différées réglées en actions attribuées annuellement, exprimé en pourcentage du nombre total d'actions ordinaires diluées en circulation	0,17 %	0,21 %	<b>0,31 %</b>

**Prestations de retraite**

Les membres de la haute direction participent à différents régimes de retraite à prestations définies et à cotisations définies et régimes supplémentaires de retraite.

Tous nos régimes de retraite à prestations définies traditionnels ont été fermés pour les nouveaux membres en raison des risques financiers qui y étaient associés. Nous les avons remplacés par des régimes de retraite à accumulation de capital comprenant des régimes d'encaisse, des régimes 401(k) et des régimes à cotisations définies, aux termes desquels nos seules les cotisations représentent généralement un pourcentage fixe des gains ouvrant droit à pension de chaque employé en tenant compte de la pratique médiane du marché.

Nous pouvons également offrir des régimes de retraite supplémentaires si les règles fiscales limitent les prestations qui seraient autrement offertes par nos régimes de retraite agréés (ou enregistrés aux fins de l'impôt). Les régimes supplémentaires ne sont pas enregistrés aux fins de l'impôt et ne sont généralement pas capitalisés.

Pour recevoir les prestations aux termes de nos régimes supplémentaires, les membres de la haute direction doivent généralement respecter plusieurs conditions après avoir quitté leur emploi auprès de nous :

- non-sollicitation : tous les membres de la haute direction, sauf les quelques membres qui participent à des régimes supplémentaires à prestations définies traditionnels, sont assujettis à une clause de non-sollicitation qui s'applique pendant 24 mois après la fin de leur emploi
- non-concurrence :
  - 24 mois pour tous les membres de la haute direction participant à des régimes supplémentaires à prestations définies traditionnels
  - 12 mois pour les vice-présidents principaux, 18 mois pour les vice-présidents directeurs et 24 mois pour les vice-présidents directeurs principaux participant à des régimes supplémentaires à accumulation de capital
- si un membre de la haute direction viole la clause de non-concurrence aux termes de son régime supplémentaire à prestations définies traditionnel, les prestations sont réduites du tiers
- si un membre de la haute direction viole l'une des conditions postérieures à l'emploi rattachées à la totalité ou à une partie de ses régimes supplémentaires à accumulation de capital, ces prestations sont entièrement annulées.

Les montants indiqués ci-après qui sont établis dans une autre monnaie ont été convertis à l'aide des taux de change utilisés dans nos états financiers consolidés de 2016.

### Tableau des régimes de retraite à prestations définies

M. Guloien participe au régime à prestations définies et au régime supplémentaire de Manuvie au Canada. M. Thomson a participé au régime d'encaisse à prestations définies et au régime supplémentaire de John Hancock lorsqu'il a travaillé aux États-Unis de 2007 à 2009. M. Bromley participe au régime d'encaisse à prestations définies de John Hancock depuis son transfert aux États-Unis en 2012.

Le tableau suivant indique :

- leurs années de service décomptées à la fin de 2016 et à l'âge normal de la retraite de 65 ans
- les prestations annuelles constituées ou gagnées estimatives pour les années de service jusqu'à la fin de l'exercice et à l'âge de 65 ans
- un rapprochement de l'obligation au titre des prestations définies pour la période allant du 31 décembre 2015 au 31 décembre 2016.

Les prestations annuelles des membres de la haute direction participant au régime supplémentaire à prestations définies canadien sont plafonnées en fonction de leur échelon et d'un maximum de 35 années de service décomptées :

- 1 200 000 \$ dans le cas de M. Guloien
- 800 000 \$ dans le cas des vice-présidents directeurs principaux.

	Nombre d'années de service décomptées		Prestations annuelles payables	
	31 déc. 2016	À 65 ans	31 déc. 2016 (\$)	À 65 ans (\$)
Donald Guloien	35,0	35,0	1 200 000	1 200 000
Warren Thomson	3,0	3,0	11 800	11 800
Craig Bromley	4,3	18,8	11 500	40 100

### Prestations annuelles payables

D'après les gains réels ouvrant droit à pension et les années de service décomptées indiquées, sous réserve des plafonds décrits ci-dessus et payables à compter de 65 ans.

### Valeur actuelle d'ouverture et valeur actuelle de clôture

Valeurs des prestations de retraite projetées à l'égard des années de service au 31 décembre 2015 et au 31 décembre 2016, respectivement, au moyen des hypothèses actuarielles qui ont servi à évaluer les obligations au titre des prestations de retraite définies à ces dates, comme il est indiqué à la note 15 de nos états financiers consolidés de 2016.

### Coût des services rendus

La valeur projetée des prestations gagnées au titre des services rendus en 2016, d'après les hypothèses actuarielles qui ont servi à évaluer les obligations au titre des régimes de retraite, comme il est indiqué à la note 15 de nos états financiers consolidés de 2016.

Valeur actuelle d'ouverture de l'obligation au titre des prestations définies (\$)	Variation attribuable à des éléments rémunérateurs		Variation attribuable à des éléments non rémunérateurs (\$)	Valeur actuelle de clôture de l'obligation au titre des prestations définies (\$)
	Coût des services rendus (\$)	Autre (\$)		
16 057 700	0	0	471 700	16 529 400
150 000	0	0	800	150 800
73 600	18 400	0	3 300	95 300

**Autre**

L'incidence des modifications apportées aux régimes et des écarts entre la rémunération réelle et la rémunération prévue.

**Variation attribuable à des éléments non rémunérateurs**

Tient compte de l'incidence des intérêts courus sur l'obligation au titre du régime à prestations définies en début d'exercice, des changements apportés aux hypothèses actuarielles, des gains et des pertes actuariels et, dans le cas de MM. Thomson et Bromley, des sommes attribuables aux fluctuations du change, le cas échéant.

**Taux de change**

Les montants indiqués pour MM. Thomson et Bromley en fin d'exercice ont été convertis à l'aide du taux de change en date du 31 décembre, soit 1,00 \$ US = 1,3426 \$ pour 2016 et 1,00 \$ US = 1,3841 \$ pour 2015. Les autres montants ont été convertis à l'aide du taux de change moyen de 2016, soit 1,00 \$ US = 1,3252 \$.

### Tableau des régimes de retraite à cotisations définies

M. Roder et M. Thomson participent au régime à cotisations définies et au régime supplémentaire de Manuvie au Canada. M. Guloien participe également au régime supplémentaire à cotisations définies pour ses années de service décomptées depuis qu'il a atteint le maximum de son régime de retraite à prestations définies. M. Thomson a participé au régime 401(k) et au régime supplémentaire à cotisations définies de John Hancock lorsqu'il a travaillé aux États-Unis de 2007 à 2009. M. Bromley participe au régime 401(k) de John Hancock et au régime supplémentaire à cotisations définies depuis son transfert aux États-Unis en 2012. Auparavant, il participait au régime à cotisations définies et au régime supplémentaire de Manuvie au Canada. M. Gori participe aux fonds de prévoyance obligatoires complémentaires (Mandatory Provident Fund Top-up) de Manuvie à Hong Kong.

Le tableau suivant présente un rapprochement des soldes des comptes du 31 décembre 2015 au 31 décembre 2016 :

	Valeur accumulée d'ouverture (\$)	Variation attribuable à des éléments rémunérateurs		Variation attribuable à des éléments non rémunérateurs (\$)	Valeur accumulée à la clôture (\$)
		Coût des services rendus (\$)	Autre (\$)		
Donald Guloien	2 806 700	672 000	0	313 300	3 792 000
Steve Roder	807 900	234 500	0	81 200	1 123 600
Roy Gori	74 400	49 100	0	57 600	181 100
Warren Thomson	2 348 100	276 800	0	44 500	2 669 400
Craig Bromley	1 664 100	160 400	0	155 300	1 979 800

#### Coût des services rendus

La somme totale que Manuvie ou John Hancock a cotisée et/ou portée théoriquement au crédit du compte de chacun des membres de la haute direction visés en 2016 aux termes de leurs régimes respectifs.

#### Autre

L'incidence des modifications apportées aux régimes, le cas échéant.

#### Variation attribuable à des éléments non rémunérateurs

Comprend les cotisations effectuées par les membres de la haute direction visés, tous les revenus de placement portés au crédit des comptes au cours de l'exercice et les sommes attribuables aux fluctuations du change, le cas échéant.

#### Taux de change

Les montants indiqués pour MM. Thomson et Bromley en fin d'exercice à l'égard des régimes américains ont été convertis à l'aide du taux de change en date du 31 décembre, soit 1,00 \$ US = 1,3426 \$ pour 2016 et 1,00 \$ US = 1,3841 \$ pour 2015. Les autres montants relatifs aux régimes américains ont été convertis à l'aide du taux de change moyen de 2016, soit 1,00 \$ US = 1,3252 \$.

Les montants indiqués pour M. Gori en fin d'exercice, soit 1,00 \$ HKG = 0,1732 \$ pour 2016 et 1,00 \$ HKG = 0,1786 \$ pour 2015. Les autres montants ont été convertis à l'aide du taux de change moyen de 2016, 1,00 \$ HKG = 0,1707 \$.

## Canada

	Régime de retraite à prestations définies	Régime de retraite à cotisations définies
<b>Qui participe</b>	Les membres de la haute direction établis au Canada qui ont été promus ou engagés avant le 1 <sup>er</sup> janvier 1999	Les membres de la haute direction établis au Canada qui ont été engagés après le 1 <sup>er</sup> janvier 1999
<b>Modalités</b>	<p>Les 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</p> <p>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 participant choisit de recevoir sous la forme d'unités d'actions différées) gagnés pendant toute période de 36 mois consécutifs</p> <p>En 2017, les participants ont versé des cotisations correspondant à 4 % de leurs gains ouvrant droit à pension jusqu'à concurrence du montant maximal des gains ouvrant droit à pension (MGAP) pour l'exercice courant et à 6 % de l'excédent des gains qui excédaient ce montant, jusqu'à concurrence d'un plafond annuel de 8 798 \$</p>	<p>Les participants versent l'équivalent de 2 % de leurs gains ouvrant droit à pension</p> <p>Les participants peuvent verser des cotisations facultatives de 0,5 % à 5 % de leurs gains ouvrant droit à pension</p> <p>Les gains ouvrant droit à pension sont plafonnés à 208 080 \$ pour 2016 et sont calculés selon le salaire de base (plus la prime d'encouragement annuelle pour les membres de la direction)</p> <p>Les participants choisissent parmi une gamme d'options de placement dans lesquelles ils souhaitent investir les fonds crédités dans leur compte</p>
<b>Méthode de calcul de la rente annuelle</b>	<p>Années de service décomptées</p> <p><b>X</b></p> <p>la somme de :</p> <p>1) 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 aux termes du Régime de rentes du Québec ou du Régime de pensions du Canada (moyenne finale du MGAP)</p> <p><b>+</b></p> <p>2) 2 % des gains ouvrant droit à pension qui excèdent la moyenne finale du MGAP (53 667 \$ en 2016)</p> <p>La prestation de retraite en résultant est limitée au plafond imposé par la <i>Loi de l'impôt sur le revenu</i> (Canada)</p> <p>L'acquisition des droits aux prestations de retraite est immédiate</p>	<p>Nous versons l'équivalent de 3 % des gains ouvrant droit à pension ainsi qu'une cotisation équivalant à 50 % des cotisations facultatives des participants après leur première année d'emploi</p> <p>Nos cotisations et les cotisations du participant combinées sont limitées au plafond pour les cotisations définies fixé aux termes de la <i>Loi de l'impôt sur le revenu</i> (26 010 \$ en 2016)</p> <p>Nos cotisations sont acquises immédiatement</p>

### Canada (suite)

	Régime de retraite à prestations définies	Régime de retraite à cotisations définies
<b>Retraite</b>	<p>Les participants peuvent prendre leur retraite avant 65 ans et recevoir intégralement leurs prestations de retraite s'ils ont au moins 50 ans et si la somme de leur âge et de leurs années de service totalise au moins 90 points</p> <p>Si le participant compte moins de 90 points, mais qu'il a au moins 50 ans et qu'il compte au moins 10 années de service, sa prestation est réduite de 0,5 % par mois de retraite avant 55 ans plus 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 elle est ultérieure)</p> <p>Pour les autres, la prestation de retraite est réduite selon l'équivalent actuariel</p> <p>Moyennant une renonciation du conjoint, le régime verse des prestations la vie durant et garantit les paiements pendant au moins 120 mois, à moins que le participant ne choisisse une autre forme de versement. Sinon, une prestation réduite est versée pendant au moins cinq ans et les deux tiers de la prestation continuent d'être versés au conjoint après le décès du participant</p>	<p>Les participants peuvent transférer la valeur de leur compte dans un instrument de retraite immobilisé ou s'en servir pour souscrire une rente viagère lorsqu'ils quittent leur emploi</p>
	Régime supplémentaire à prestations définies	Régime supplémentaire à cotisations définies
	<p>Nous avons conclu des conventions de retraite supplémentaires individuelles qui complètent la prestation du régime de retraite à prestations définies pour la porter au montant auquel elle se serait élevée si la <i>Loi de l'impôt sur le revenu</i> (Canada) n'imposait pas de plafond à la prestation de retraite, sous réserve des maximums indiqués plus haut. Il reste cinq membres de la haute direction assujettis à ces conventions.</p>	<p>Les membres de la haute direction canadiens qui ont été engagés après le 1<sup>er</sup> janvier 1999 et les employés qui ont été promus à un poste de haut dirigeant après cette date sont admissibles</p> <p>Nous portons l'équivalent de 10 % des gains ouvrant droit à pension (15 % dans le cas de M. Guloien) excédant le plafond des gains ouvrant droit à pension à un compte théorique au nom de chaque participant</p> <p>Les gains ouvrant droit à pension comprennent le salaire de base et la prime d'encouragement annuelle, y compris la somme encaissée sous forme d'unités d'actions différées</p> <p>Les crédits au titre des revenus de placement sont basés sur les options de placement choisies par le participant</p> <p>Les participants peuvent encaisser la valeur de leur compte par versements à la retraite ou l'encaisser sous forme de somme forfaitaire avec notre consentement</p>

## États-Unis

	Régime de retraite à prestations définies (solde en espèces)	Régime 401(k)
<b>Qui participe</b>	Tous les employés américains	La participation est facultative dans le cas de tous les employés américains
<b>Modalités</b>	<p>Les participants ne versent pas de cotisations</p> <p>Les participants reçoivent des crédits de cotisation dans un compte théorique qui rapporte des crédits d'intérêt</p> <p>À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017, les crédits d'intérêt seront fondés sur le rendement annuel moyen des titres du Trésor à échéance fixe de 10 ans en vigueur chaque jour ouvrable pendant la période de 2 mois se terminant le 30 septembre de l'année civile précédente</p>	<p>Les participants versent jusqu'à 50 % de leur salaire admissible jusqu'à concurrence du plafond fixé par l'IRS (18 000 \$ US en 2016)</p> <p>Le salaire admissible est limité au plafond fixé par l'IRS (265 000 \$ US en 2016)</p> <p>Les participants choisissent parmi une gamme d'options de placement la façon dont ils souhaitent placer les cotisations</p>
<b>Méthode de calcul de la rente</b>	<p>Nous portons au crédit des comptes des participants l'équivalent de 4 % de la rémunération admissible sans dépasser le plafond fixé par la Social Security Administration, plus 8 % de la rémunération admissible excédant ce plafond</p> <p>La rémunération admissible est limitée au plafond fixé par l'IRS (265 000 \$ US en 2016) et comprend le salaire de base et les primes d'encouragement annuelles reçus</p> <p>Nos cotisations sont acquises après trois années de service</p>	<p>Nous égalons (100 %) les cotisations des participants jusqu'à un maximum de 4 % du salaire admissible</p> <p>Nos cotisations et les cotisations du participant sont limitées au plafond fixé par l'IRS (53 000 \$ US en 2016)</p> <p>Nos cotisations sont acquises après trois années de service</p>
<b>Retraite</b>	<p>L'âge normal de la retraite est de 65 ans, mais des prestations peuvent être versées à n'importe quel âge de la retraite en fonction de la valeur du compte du participant à la date à laquelle le versement des prestations commence</p> <p>Les versements sont normalement effectués sous forme de rente viagère, mais les participants peuvent choisir de recevoir une somme forfaitaire ou une autre option de versement</p>	Les participants reçoivent la valeur de leur compte lorsqu'ils quittent leur emploi ou s'ils sont frappés d'une invalidité permanente
	<b>Régime de retraite à prestations définies et régime supplémentaire fermés (solde en espèces)</b>	<b>Régime supplémentaire à cotisations définies</b>
	<p>Nous avons cessé d'effectuer des cotisations à ces régimes en date du 31 décembre 2007</p> <p>À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017, les crédits d'intérêt seront fondés sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ le rendement moyen des titres du Trésor à échéance fixe de un an en vigueur chaque jour ouvrable pendant la période de 2 mois se terminant le 30 septembre de l'année civile précédente</li> <li>+</li> <li>■ 0,25 %, sous réserve d'un crédit d'intérêt minimum de 5,00 % composé quotidiennement</li> </ul> <p>Les participants reçoivent la valeur de leur compte en 18 mensualités commençant le septième mois après avoir quitté leur emploi</p>	<p>Nous portons l'équivalent de 8 % de la rémunération admissible excédant le plafond fixé par l'IRS au crédit d'un compte théorique au nom de chaque participant</p> <p>La rémunération admissible comprend le salaire de base et la prime d'encouragement annuelle encaissée sous forme d'unités d'actions différées</p> <p>Les crédits au titre des revenus de placement sont basés sur les options de placement choisies par le participant</p> <p>Les participants reçoivent la valeur de leur compte en 18 mensualités commençant le septième mois après avoir quitté leur emploi</p>

## DÉTAIL DE LA RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION

### Hong Kong

#### Régime à cotisations définies (fonds de prévoyance obligatoires (FPO) complémentaires de Manuvie)

<b>Qui participe</b>	Tous les employés permanents de Hong Kong
<b>Modalités</b>	<p>Les participants versent 5 % de leur salaire annuel</p> <p>Les cotisations sur le salaire jusqu'à concurrence du plafond fixé pour le FPO (360 000 \$ HKG en 2016) sont versées dans le compte obligatoire. Les cotisations sur le salaire dépassant le plafond fixé pour le FPO sont versées dans le compte facultatif</p> <p>Les participants choisissent parmi une gamme d'options de placement la façon dont ils souhaitent placer les cotisations</p>
<b>Méthode de calcul de la rente</b>	<p>Nous versons des cotisations en fonction de la durée du service, comme suit :</p> <p><b>Moins de 5 ans</b> 5 % du salaire annuel</p> <p><b>De 5 à 10 ans</b> 7,5 % du salaire annuel</p> <p><b>Plus de 10 ans</b> 10 % du salaire annuel</p> <p>Toutes nos cotisations, sauf la première tranche de 5 % du salaire annuel jusqu'à concurrence du plafond fixé pour le FPO, sont versées dans le compte facultatif</p> <p>Nos cotisations versées dans le compte obligatoire sont acquises immédiatement</p> <p>Nos cotisations versées dans le compte facultatif sont acquises selon une échelle mobile basée sur la durée du service qui commence à 30 % après trois ans et augmente de 10 % par année jusqu'à ce qu'elle atteigne 100 % après 10 ans</p>
<b>Retraite</b>	Les participants peuvent recevoir la valeur de leur compte facultatif en tout temps, mais ne peuvent recevoir la valeur de leur compte obligatoire qu'après 60 ans

## Cessation des fonctions et changement de contrôle

Le tableau qui suit indique les sommes supplémentaires qui seraient versées à chaque membre de la haute direction visé au moment de la cessation de son emploi dans cinq circonstances différentes.

La somme réelle dépendra du cours de nos actions à ce moment-là ainsi que d'autres variables, par exemple l'âge et les années de service du membre de la haute direction visé. L'information qui suit est calculée en date du 31 décembre 2016 pour tous les membres de la haute direction visés :

	Type de paiement	Retraite (anticipée ou normale) (\$)	Démission (\$)	Cessation d'emploi pour un motif valable (\$)	Cessation d'emploi sans motif valable (\$)	Changement de contrôle (\$)
Donald Gulioien	Indemnité	0	0	0	9 217 271	10 582 520
	Acquisition supplémentaire d'UAR, d'UAR et d'options sur actions	25 479 436	0	0	25 479 436	27 959 486
	Prestations de retraite	0	0	0	0	0
	Valeur totale	25 479 436	0	0	34 696 707	38 542 005
Steve Roder	Indemnité	-	0	0	3 585 330	-
	Acquisition supplémentaire d'UAR, d'UAR et d'options sur actions	-	0	0	0	-
	Prestations de retraite	-	0	0	0	-
	Valeur totale	-	0	0	3 585 330	-
Roy Gori	Indemnité	-	0	0	3 361 247	-
	Acquisition supplémentaire d'UAR, d'UAR et d'options sur actions	-	0	0	0	-
	Prestations de retraite	-	0	0	0	-
	Valeur totale	-	0	0	3 361 247	-
Warren Thomson	Indemnité	0	0	0		-
	Acquisition supplémentaire d'UAR, d'UAR et d'options sur actions	7 273 699	0	0	7 273 699	-
	Prestations de retraite	0	0	0	0	-
	Valeur totale	7 273 699	0	0	7 273 699	-
Craig Bromley	Indemnité	-	0	0	3 137 164	-
	Acquisition supplémentaire d'UAR, d'UAR et d'options sur actions	-	0	0	0	-
	Prestations de retraite	-	0	0	0	-
	Valeur totale	-	0	0	3 137 164	-

Aucune indemnité de départ n'est versée si le membre de la haute direction visé démissionne ou prend sa retraite.

Si nous congédions le membre de la haute direction pour un motif valable, son emploi prend fin immédiatement, aucune indemnité de départ n'est versée et les unités d'actions liées au rendement, les unités d'actions différées liées au rendement, les unités d'actions temporairement incessibles, les options sur actions et les prestations de retraite supplémentaires sont annulées.

Aux fins du traitement des attributions fondées sur des titres de capitaux propres, M. Guloien et M. Thomson sont admissibles à la retraite normale. M. Roder, M. Gori et M. Bromley ne sont pas admissibles à la retraite anticipée ni à la retraite normale. Pour d'autres précisions, voir la page 116.

Les attributions fondées sur des titres de capitaux propres seront traitées conformément aux modalités et aux conditions des conventions d'attribution et des documents relatifs aux régimes, à moins que le membre de la haute direction visé n'ait signé un contrat d'emploi indiquant le contraire. Voir la page 114 en ce qui concerne la convention en matière de changement de contrôle en ce qui a trait à M. Guloien. Le tableau présenté à la page précédente ne tient pas compte de toute acquisition survenue dans le cours normal de l'emploi. La valeur conférée aux acquisitions supplémentaires d'attributions de titres de capitaux propres est fondée sur une valeur de 23,91 \$, soit le cours de clôture des actions ordinaires de Manuvie à la TSX le 30 décembre 2016. La valeur des unités d'actions liées au rendement et des unités d'actions différées liées au rendement est calculée en supposant un facteur de rendement de 100 %.

### **Cessation d'emploi sans motif valable**

Tous les membres de la haute direction visés, à l'exception de M. Thomson, ont des contrats d'emploi qui précisent leurs droits dans un scénario de cessation d'emploi sans motif valable. Ces droits, qui sont décrits dans le tableau présenté à la page suivante, sont conditionnels à ce que le membre de la haute direction signe une quittance complète et définitive et à ce qu'il demeure lié par les obligations prévues dans son contrat d'emploi en ce qui concerne :

- la protection des renseignements confidentiels (indéfiniment)
- les droits de propriété de l'entreprise sur notre propriété intellectuelle (indéfiniment)
- la non-sollicitation (pendant deux ans)
- la non-concurrence (pendant un an pour M. Guloien et M. Gori et pendant deux ans pour M. Roder et M. Bromley)
- le non-dénigrement (indéfiniment dans le cas de M. Guloien et de M. Bromley et pendant deux ans dans le cas de M. Roder et de M. Gori).

La violation de l'une de ces obligations donnerait à Manuvie le droit de demander une injonction au tribunal, en plus d'exercer les autres droits et recours pouvant être à sa disposition.

<b>Donald Guloien</b>	<p>M. Guloien a droit à ce qui suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ deux fois son salaire annuel, deux fois sa prime d'encouragement annuelle cible, deux fois son compte de dépenses et la continuation de sa protection aux termes du régime collectif d'assurance (à l'exclusion de l'assurance vie et de l'assurance invalidité de courte et de longue durée) pendant 24 mois</li> <li>■ 50 % des UAR octroyées l'année précédant une cessation d'emploi sans motif valable ou son départ à la retraite continueront de devenir acquises et d'être payables à la date de leur acquisition, sous réserve des conditions de rendement (toutes les autres attributions fondées sur des titres de capitaux propres seront traitées conformément aux modalités applicables à la retraite normale et aux autres modalités et conditions pertinentes des conventions d'attribution et des documents relatifs aux régimes connexes)<sup>1</sup></li> </ul>
<b>Steve Roder</b>	<p>M. Roder a droit à ce qui suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ un préavis de 18 mois ou une indemnité tenant lieu de préavis, qui comprend le salaire de base au moment de la cessation d'emploi et un paiement calculé au prorata de sa prime d'encouragement annuelle cible</li> <li>■ la continuation de ses avantages sociaux collectifs pendant 18 mois (à l'exclusion de l'assurance vie et de l'assurance invalidité de courte et de longue durée)</li> </ul> <p>Si M. Roder est réemployé dans un poste comparable au sein de toute société pendant la période de cessation d'emploi :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ il ne participera plus aux régimes d'avantages sociaux collectifs</li> <li>■ ses paiements d'indemnité de départ prendront fin et il aura droit à une somme forfaitaire correspondant à 50 % de ses indemnités de départ résiduelles</li> </ul>
<b>Roy Gori</b>	<p>M. Gori a droit à ce qui suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ un préavis de 18 mois ou une indemnité tenant lieu de préavis, qui comprend le salaire de base au moment de la cessation d'emploi et un paiement calculé au prorata de sa prime d'encouragement annuelle cible</li> <li>■ la continuation de sa protection aux termes des régimes de soins médicaux et dentaires et de son assurance vie collective pendant 18 mois</li> </ul> <p>Si M. Gori est réemployé dans un poste comparable au sein de toute société pendant la période de cessation d'emploi :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ il ne participera plus aux régimes d'avantages sociaux collectifs</li> <li>■ ses paiements d'indemnité de départ prendront fin et il aura droit à une somme forfaitaire correspondant à 50 % de ses indemnités de départ résiduelles</li> </ul>
<b>Craig Bromley</b>	<p>M. Bromley est admissible à recevoir des prestations sous réserve des modalités et conditions du régime de cessation d'emploi des membres de la direction de John Hancock, dont :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ jusqu'à 18 mois de rémunération, ce qui comprend le salaire de base au moment de la cessation d'emploi et un montant calculé au prorata de sa prime d'encouragement annuelle cible</li> <li>■ la continuation de ses avantages sociaux collectifs jusqu'à 18 mois (à l'exclusion de l'assurance vie et de l'assurance invalidité de courte et de longue durée)</li> </ul> <p>Si M. Bromley est réemployé dans un poste comparable au sein de la Société pendant la période de cessation d'emploi, il ne sera plus admissible à recevoir des prestations en vertu de ce régime</p>

<sup>1</sup> À compter de 2017, les attributions d'unités d'actions temporairement inaccessibles et d'unités d'actions liées au rendement nouvelles et impayées seront calculées au prorata en fonction des années de service à compter de la date d'attribution lors d'une cessation d'emploi sans motif valable. M. Guloien aura le droit de recevoir ce traitement s'il est plus généreux que le traitement stipulé dans son contrat d'emploi.

### Changement de contrôle

M. Guloien est le seul membre de la haute direction visé disposant d'une convention en matière de changement de contrôle qui le protège contre la perte des avantages reliés à son emploi en cas de changement de contrôle. Il a conclu une convention en matière de changement de contrôle lorsqu'il a été nommé président et chef de la direction en mai 2009 et celle-ci a été modifiée en mars 2014.

En cas de changement de contrôle, s'il est mis fin à l'emploi de M. Guloien sans motif valable ou pour un motif valable à l'intérieur d'une période de protection stipulée commençant 90 jours avant un changement de contrôle et prenant fin 24 mois après un changement de contrôle, il a droit aux éléments suivants :

- deux fois son salaire annuel et deux fois la moyenne de sa prime d'encouragement annuelle gagnée au cours des trois exercices précédents
- l'acquisition et le paiement de la totalité des attributions en cours, y compris celles qui ont été effectuées au cours du dernier exercice
- la continuation de ses avantages sociaux collectifs pendant un maximum de trois ans (à l'exclusion de l'assurance vie et de l'assurance invalidité)
- l'admissibilité aux indemnités de déménagement au sens de notre politique en matière de déménagement pendant deux ans
- la prolongation de la période d'exercice des options sur actions jusqu'à un an après la date de la cessation d'emploi ou à la date prévue aux termes de l'attribution (selon la plus éloignée de ces dates, mais au plus tard à la date réelle d'expiration de l'option).

Les primes d'encouragement à moyen et à long terme existantes attribuées à M. Guloien seront acquises par anticipation si, à la suite d'un changement de contrôle, l'employeur remplaçant n'assume pas ni n'honore les attributions, ni n'offre d'attributions analogues aux termes de nouveaux régimes de remplacement.

Un changement de contrôle est décrit comme la survenance de l'un des événements suivants :

- les administrateurs en fonction ne constituent plus au moins la majorité du conseil
- une partie devient le propriétaire véritable, directement ou indirectement, de 35 % de nos actions comportant droit de vote
- nos actionnaires approuvent une fusion, un regroupement, un échange d'actions prévu par la loi ou une opération similaire exigeant l'approbation des actionnaires, sauf si, immédiatement après l'opération, nos actionnaires conservent la majorité des droits de vote, aucune personne n'est le propriétaire véritable de 35 % ou plus de nos actions comportant droit de vote et les administrateurs en fonction constituent la majorité du conseil d'administration
- nos actionnaires approuvent la liquidation ou la dissolution intégrale de Manuvie ou la vente de nos actifs, sauf si, immédiatement après l'opération, les propriétaires véritables préexistants conservent la majorité des droits de vote, aucune personne n'est le propriétaire véritable de 35 % ou plus de nos actions comportant droit de vote et les administrateurs en fonction constituent la majorité du conseil d'administration
- la direction de Manuvie est transférée à une partie non affiliée.

Un motif valable est décrit comme la survenance de l'un des événements suivants pendant la période de protection :

- nous diminuons le poste, le pouvoir ou la portée ou l'envergure des responsabilités de M. Guloien
- nous exigeons qu'il soit établi à un emplacement à plus de 40 km de son lieu de travail actuel ou qu'il se déplace dans une mesure considérablement plus grande
- nous réduisons son salaire de base annuel ou ne l'augmentons pas d'une manière compatible avec les ajustements du salaire de base consentis aux autres membres de la haute direction
- nous réduisons sa prime d'encouragement annuelle cible
- nous ne poursuivons pas les régimes d'assurance ou les programmes d'avantages sociaux, d'avantages accessoires et de remboursement des dépenses de Manuvie ni ne fournissons de solution de rechange à ces régimes ou programmes
- nous ne maintenons pas une indemnisation raisonnable et adéquate à l'égard de ses services de membre de la direction de Manuvie.

### Incidence d'un changement du statut de l'employé sur la rémunération fondée sur des titres de capitaux propres

Le tableau qui suit résume le traitement des unités d'actions temporairement inaccessibles (UAT), des unités d'actions liées au rendement (UAR), des options sur actions et des unités d'actions différées (UAD) attribuées en 2016 lorsqu'un membre de la haute direction visé prend sa retraite, démissionne, est congédié sans motif valable ou décède :

- le traitement de l'attribution au moment de la démission ou de la cessation d'emploi peut être prévu dans les contrats d'emploi des membres de la haute direction visés (voir la page 113)
- si un membre de la haute direction visé atteint l'âge normal de la retraite ou de la retraite anticipée pendant la période de cessation d'emploi qui suit une cessation d'emploi sans motif valable, certaines options acquises peuvent être exercées jusqu'à la fin de la période de cessation d'emploi
- les attributions qui ne sont pas acquises peuvent être annulées si le membre de la haute direction manque à des obligations postérieures à l'emploi. Les membres de la haute direction visés sont soumis à des obligations de non-concurrence et de non-sollicitation pendant deux ans
- les attributions peuvent être récupérées, le conseil pouvant récupérer ou annuler la rémunération incitative attribuée si le membre de la haute direction visé participe à une fraude ou à une inconduite grave
- les attributions sont annulées si le membre de la haute direction visé est congédié pour un motif valable
- les unités d'actions temporairement inaccessibles, les unités d'actions liées au rendement, les options sur actions et les unités d'actions différées peuvent être transférées à un bénéficiaire ou à la succession si un membre de la haute direction visé décède.

	Retraite anticipée <sup>3</sup>	Retraite normale <sup>3</sup>	Démission ou cessation d'emploi sans motif valable	Décès
<b>UAT/UAR</b>	<p>Le nombre d'UAT/UAR est établi proportionnellement</p> <p>Le paiement est effectué à la date de paiement prévue, sous réserve de tout critère de rendement</p>	<p>Le nombre d'UAT/UAR est établi proportionnellement dans le cas des attributions effectuées avant le premier anniversaire de la date d'attribution</p> <p>Les UAT/UAR sont entièrement acquises dans le cas des attributions faites après le premier anniversaire de la date d'attribution</p> <p>Le paiement est effectué à la date de paiement prévue, sous réserve de tout critère de rendement</p>	Les UAT/UAR sont annulées <sup>1</sup>	<p>Les UAT/UAR sont entièrement acquises</p> <p>Le paiement est effectué à la date du décès</p> <p>Les critères de rendement ne sont pas appliqués</p>

	Retraite anticipée <sup>3</sup>	Retraite normale <sup>3</sup>	Démission ou cessation d'emploi sans motif valable	Décès
<b>Options sur actions<sup>2</sup></b>	Les options non acquises prennent fin  Les options acquises peuvent être exercées jusqu'à la fin de la durée	Les options non acquises sont établies proportionnellement dans le cas des attributions faites dans les 12 mois précédents  Les options non acquises continuent d'être acquises entièrement selon le calendrier d'acquisition  Les options acquises peuvent être exercées jusqu'à la fin de la durée	Les options non acquises sont annulées au moment de la démission et continuent d'être acquises pendant 90 jours après la démission ou la cessation d'emploi sans motif valable  Les options acquises peuvent être exercées pendant une période de 90 jours commençant un an après la démission ou la cessation d'emploi sans motif valable	Les options non acquises sont acquises  Les options acquises peuvent être exercées dans un délai de un an suivant la date du décès
<b>UAD liées au rendement/UAD</b>	Les membres de la haute direction canadiens doivent racheter les attributions acquises au plus tard le 15 décembre de l'année suivante Les membres de la haute direction américains peuvent racheter les attributions acquises à la date qu'ils ont désignée sur leur formulaire de report			

1 À compter de 2017, les attributions d'unités d'actions temporairement inaccessibles et d'unités d'actions liées au rendement nouvelles et impayées seront calculées au prorata en fonction des années de service à compter de la date d'attribution lors d'une cessation d'emploi sans motif valable.

2 Dans le cas des attributions effectuées jusqu'en 2014 :

- les attributions acquises peuvent, en règle générale, être exercées jusqu'au troisième anniversaire de la retraite anticipée
- les options non acquises continuent d'être acquises et peuvent être exercées jusqu'au troisième anniversaire de la retraite normale et les options acquises peuvent, en règle générale, être exercées jusqu'au troisième anniversaire de la retraite normale
- les options acquises peuvent être exercées jusqu'à 90 jours après une démission ou une cessation d'emploi sans motif valable.

3 Définitions :

	La retraite anticipée correspond à	La retraite normale correspond à
<b>Dans le cas des attributions effectuées en 2015 et par la suite</b> , à condition que le membre de la haute direction visé donne un préavis d'au moins trois mois de sa retraite	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 55 ans et un total d'au moins 65 pour l'âge et les années de service continu</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 65 ans ou</li> <li>■ 55 ans et un total d'au moins 70 pour l'âge et les années de service continu</li> </ul>
<b>Dans le cas de toutes les autres attributions</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 55 ans et 10 ans de service continu</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 65 ans</li> <li>■ 60 ans et 10 ans de service continu ou</li> <li>■ 55 ans et un total d'au moins 75 pour l'âge et les années de service continu</li> </ul>

### Rémunération des employés qui ont une incidence considérable sur le risque

Nous sommes déterminés à faire en sorte que notre programme de rémunération soit aligné sur les principes du Conseil de stabilité financière (CSF) en matière de saines pratiques de rémunération, les normes de mise en œuvre du Conseil de stabilité financière et d'autres pratiques de gouvernance relatives à la rémunération. En 2016, nos auditeurs internes ont procédé à un examen indépendant du programme de rémunération des membres de la haute direction et ont confirmé notre alignement avec les principes du CSF. Voir la page 54 pour obtenir plus de renseignements au sujet de nos pratiques de gouvernance relatives à la rémunération.

### Principes du CSF et exigences du troisième pilier du Comité de Bâle sur le contrôle bancaire

Le comité de rémunération et de dotation en personnel cadre supervise notre stratégie, nos politiques et nos programmes en matière de ressources humaines mondiales, la relève du personnel cadre et la rémunération des membres de la haute direction et tous les administrateurs membres de ce comité sont indépendants.

### Rémunération de 2016

Nombre d'employés clés	Rémunération totale (en milliers de dollars)	Rémunération fixe (en milliers de dollars)		Rémunération variable (en milliers de dollars)
19	76 717	16 230	RIA	15 078
			Attributions spéciales	1 000
			UAT	13 607
			UAR/UAD liées au rendement	14 239
			Options sur actions	16 237
			Total	60 161

Manuvie n'a pas fourni de primes à la signature aux membres du comité de direction en 2016.

### Rémunération variable

Comprend les incitatifs annuels et la valeur des attributions d'unités d'actions temporairement inaccessibles, d'unités d'actions liées au rendement, d'unités d'actions différées liées au rendement et d'options sur actions. Tous les employés clés ont reçu des attributions incitatives pour 2016.

### Rémunération différée impayée

Nombre d'employés clés	UAT/UAR/UAD		Options sur actions	
	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)
19	15 602	66 542	61 399	35 913

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

Les montants sont fondés sur une valeur de 23,91 \$, soit le cours de clôture des actions ordinaires de Manuvie à la TSX le 30 décembre 2016.

### Options sur actions dans le cours acquises et non acquises non exercées

Les montants correspondent à l'écart entre le prix d'exercice des options sur actions et 23,91 \$, soit le cours de clôture des actions ordinaires de Manuvie à la TSX le 30 décembre 2016.



Vous pouvez obtenir de plus amples renseignements au sujet de la composition du comité de rémunération et de dotation en personnel cadre et de son mandat dans son rapport présenté à la page 39 et au sujet du processus de prise de décision en matière de rémunération et de la conception du programme de rémunération à compter de la page 60.

Les tableaux ci-dessous présentent la ventilation de la rémunération accordée en 2016 aux employés qui ont une incidence considérable sur notre exposition aux risques (employés clés), lesquels comprennent tous les membres de la haute direction qui étaient membres du comité de direction en 2016.

La rémunération a été attribuée en dollars américains et convertie en dollars canadiens à l'aide du taux de change que nous avons utilisé pour le tableau sommaire de la rémunération (voir la page 96).

Rémunération non différée (en milliers de dollars)	Rémunération variable différée (en milliers de dollars)	Indemnités de départ (en milliers de dollars)
32 309	44 408	0

#### Rémunération variable différée

La valeur totale des attributions d'unités d'actions temporairement inaccessibles, d'unités d'actions liées au rendement, d'unités d'actions différées liées au rendement, d'unités d'actions différées et d'options sur actions.

Valeur totale de la rémunération différée impayée à la fin de l'exercice (en milliers de dollars)	Rémunération différée versée en 2016 (en milliers de dollars)	Valeur de la rémunération différée octroyée en 2016 (en milliers de dollars)	Changement implicite dans la valeur de la rémunération différée (en milliers de dollars)
179 366	27 006	27 846	78 440

#### Rémunération différée versée en 2016

La valeur totale des unités d'actions temporairement inaccessibles et des unités d'actions liées au rendement acquises et payées et les gains tirés des options sur actions exercées en 2016. En 2016, aucun ajustement discrétionnaire n'a été apporté à la rémunération différée ni aux paiements par suite de malus, de récupérations ou de reversements similaires ou encore de réévaluations à la baisse des attributions.

#### Changement implicite dans la valeur de la rémunération différée

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

# ■ Gouvernance chez Manuvie

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

Nos politiques et pratiques en matière de gouvernance sont fonction de notre vision qui est d'être la société de services financiers la plus professionnelle du monde en offrant des solutions solides, fiables, sûres et avant-gardistes qui aideront nos clients à prendre leurs décisions financières les plus importantes.

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

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

## Où trouver

<b>À propos du conseil de Manuvie</b>	<b>122</b>
Rôles et responsabilités	124
Promouvoir une culture d'intégrité et un comportement éthique	124
Planification stratégique	125
Surveillance des risques	126
Perfectionnement du leadership et planification de la relève	128
Communications et engagement auprès des actionnaires	131
Comités du conseil	133

<b>Agir à titre d'administrateur</b>	<b>134</b>
Appartenance à d'autres conseils	135
Intégrité	135
Participation en actions	135
Limites de mandat	135
Indépendance	136
Diversité	137
Compétences et expérience	138
Perfectionnement des administrateurs	140
Évaluation	142
Relève du conseil	142

<b>Autres renseignements</b>	<b>144</b>
Assurance responsabilité civile	144
Prêts consentis aux administrateurs et aux dirigeants	144
Approbation des administrateurs	144

**Ce que nous faisons**

✓ **Indépendance**

- Tous nos administrateurs sont indépendants, à l'exception du chef de la direction
- Tous les membres de nos quatre comités du conseil sont indépendants
- Les comités du conseil peuvent faire appel à des conseillers indépendants
- Les rôles de président du conseil et de chef de la direction sont séparés depuis 1993
- Nous tenons une réunion annuelle de planification stratégique avec le conseil et les membres de la direction, en dehors des réunions habituelles du conseil
- Des séances à huis clos sont tenues à chaque réunion du conseil et des comités hors de la présence de la direction
- Les administrateurs indépendants se réunissent séparément à huis clos chaque année

✓ **Éthique et intégrité**

- Nous promulguons une forte culture d'intégrité et un comportement éthique
- Nous exigeons que tous nos administrateurs confirment chaque année qu'ils se conforment à notre Code de déontologie et d'éthique

✓ **Leadership et perfectionnement**

- Nous offrons aux administrateurs un programme d'orientation et de formation continue
- Le conseil dispose d'un processus d'évaluation annuelle formelle facilité par un conseiller indépendant
- Le comité de gouvernance et des candidatures maintient une grille de compétences pour les administrateurs

✓ **Diversité et relève**

- Nous avons adopté une politique en matière de diversité qui prévoit la diversité selon le sexe, l'âge, l'ethnie, l'invalidité, l'orientation sexuelle et la région géographique
- Nous avons intégré la diversité à nos programmes mondiaux de gestion des talents, d'acquisition de talents et de leadership
- Nous recourons à une entreprise de recrutement professionnel pour rechercher des candidats à la relève des membres du conseil
- Nous tenons une liste évolutive de candidats éventuels à la relève des membres du conseil
- Les actionnaires élisent les administrateurs individuellement chaque année
- La politique de vote majoritaire est conforme aux règles de la TSX
- Nous limitons le mandat des administrateurs à une durée de 12 ans selon notre politique en matière de durée des mandats (le président du conseil peut exécuter un mandat de cinq ans sans égard au nombre d'années en tant qu'administrateur)

✓ **Engagement et alignement des actionnaires**

- Nous offrons un programme dynamique en vue de susciter l'engagement des actionnaires qui est mené par le président du conseil
- Nous exigeons que les administrateurs et les membres de la haute direction respectent les lignes directrices en matière d'actionariat afin d'aligner leurs intérêts sur ceux de nos actionnaires

✓ **Surveillance des risques**

- Nous faisons preuve d'une surveillance importante des risques accrue, laquelle est effectuée par le conseil, appuyé par le comité de gestion des risques
- Nos comités du conseil qui ont des responsabilités en matière de risque comprennent des membres communs
- Les comités d'audit et de gestion des risques tiennent des réunions conjointes au moins une fois par année

**Ce que nous ne faisons pas**

✗ **Aucune couverture des titres de Manuvie**

- Nous n'autorisons pas la couverture des titres de Manuvie par les administrateurs

✗ **Aucun régime de retraite ni régime d'options sur actions pour les administrateurs non membres de la direction**

- Nous interdisons aux administrateurs non membres de la direction de participer à nos régimes d'options sur actions et à nos régimes de retraite

✗ **Aucune liste de candidats pour les administrateurs**

- Nous n'élistons pas nos administrateurs d'après une liste de candidats : les actionnaires sont libres de voter pour le candidat de leur choix ou de s'abstenir de voter

✗ **Aucun vote échelonné pour les administrateurs**

- Nous tenons des élections annuelles pour tous les administrateurs : les administrateurs ne sont pas élus pour des mandats échelonnés

✗ **Aucune structure de vote inégale**

- Nous n'avons pas d'actions à deux catégories ou à droit de vote subalterne

✗ **Aucune voix prépondérante**

- Notre président du conseil n'a pas de voix prépondérante en cas d'égalité des voix au moment d'une réunion du conseil

## À propos du conseil de Manuvie

Le conseil a pour mission de superviser nos activités commerciales et nos affaires internes, comme il est indiqué dans son mandat. Le conseil s'acquitte de ses responsabilités directement et par l'intermédiaire de ses quatre comités permanents. Vous pouvez obtenir des renseignements plus détaillés sur les responsabilités du conseil à partir de la page 124 et vous pouvez trouver de l'information sur les comités du conseil à partir de la page 132. Vous trouverez une copie du mandat du conseil à l'adresse [manuvie.com](http://manuvie.com) ainsi que sur SEDAR ([sedar.com](http://sedar.com)).

Tous nos administrateurs sont indépendants (sauf Donald Guloien, parce qu'il est également chef de la direction) et tous les membres des comités permanents du conseil sont indépendants. Cela permet au conseil et aux comités de superviser efficacement tous les aspects de notre entreprise et d'agir au mieux des intérêts de Manuvie.

Le conseil a besoin d'une combinaison de compétences, d'expérience et de qualités personnelles pour assurer une surveillance appropriée et la prise de décisions efficaces et il établit sa taille et sa composition en conséquence. Le conseil examine régulièrement sa taille et sa composition avec le comité de gouvernance et des candidatures et il peut nommer de nouveaux administrateurs au conseil entre les assemblées annuelles. Vous pouvez obtenir de plus amples renseignements sur la diversité ainsi que les compétences et l'expérience de nos administrateurs à partir de la page 138.

Le conseil tient une réunion des administrateurs indépendants au moins une fois par année. Chaque comité réserve aussi du temps à chacune de ses réunions pour se réunir en l'absence des membres de la direction.

Le comité de gouvernance et des candidatures examine le mandat du conseil tous les ans. Le mandat du conseil, les chartes des comités et les descriptions de poste du président du conseil, des présidents de comité, des administrateurs et du chef de la direction sont disponibles à l'adresse [manuvie.com](http://manuvie.com).

### Communication avec le conseil

Vous pouvez communiquer avec le conseil pour toute question ou préoccupation :

Président du conseil

Société Financière Manuvie

200 Bloor Street East

Toronto (Ontario) M4W 1E5

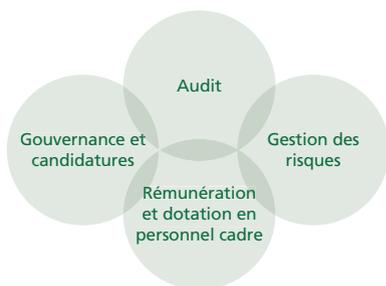
Canada

Courriel : [corporate\\_governance@manulife.com](mailto:corporate_governance@manulife.com)

Si vous avez des questions ou des préoccupations s'adressant à un comité du conseil, veuillez adresser votre message au président du comité concerné.

### Appartenance croisée aux comités

Il y a appartenance croisée aux quatre comités du conseil afin de disposer de perspectives interdisciplinaires et d'un meilleur contexte pour les discussions et les prises de décision des comités.



**Le président du conseil**

fournit un leadership et une surveillance indépendants au sein du conseil

**Le conseil d'administration**

supervise :

- la culture d'intégrité et d'éthique
- la planification stratégique
- la gestion des risques
- le perfectionnement des leaders et la planification de la relève
- la gouvernance d'entreprise
- les contrôles internes
- les communications et les déclarations publiques

**Le comité d'audit**

- surveille les auditeurs externes, le contrôle interne à l'égard de l'information financière et nos fonctions des finances, d'actuariat, d'audit interne et de conformité mondiale
- fait office de comité de révision
- examine notre conformité aux exigences d'ordre légal et réglementaire

**Le comité de gouvernance et des candidatures**

- élabore nos politiques, pratiques et procédures en matière de gouvernance
- élabore et surveille l'approche en matière de relève et de perfectionnement des administrateurs
- élabore et surveille le processus d'évaluation de l'efficacité du conseil, de ses comités et des administrateurs
- surveille la rémunération des administrateurs

**Le comité de rémunération et de dotation en personnel cadre**

- supervise :
- notre stratégie, nos politiques et nos programmes en matière de ressources humaines mondiales
  - la relève de la direction
  - la rémunération des membres de la haute direction
  - la gouvernance du régime de retraite

**Le comité de gestion des risques**

- supervise :
- la gestion de nos principaux risques
  - les programmes, politiques et procédures visant à gérer ces risques

**La direction**

- relève des comités et du conseil
- vérifie que les fonctions telles que les finances, les risques, la conformité et l'audit interne sont indépendantes des unités d'exploitation

## Rôles et responsabilités

Le conseil est chargé, entre autres, de l'approbation de notre stratégie, de la surveillance des risques, du perfectionnement des leaders et de la planification de la relève. Il examine et approuve nos états financiers, les investissements importants, l'obtention de capitaux, le remaniement de la structure organisationnelle et d'autres questions importantes, telles que les fusions, les acquisitions et les désinvestissements d'envergure.

### 1 — Promouvoir une culture d'intégrité et un comportement éthique

Le conseil et la direction promeuvent une forte culture d'intégrité et un comportement éthique. Notre Code de déontologie et d'éthique s'applique à tous les administrateurs, dirigeants et employés et fait valoir l'importance des valeurs de Manuvie, d'adopter un comportement éthique au travail et dans nos relations d'affaires, d'éviter les conflits d'intérêts, de protéger nos actifs et de signaler rapidement tout comportement illicite ou contraire à l'éthique.

Toute personne, y compris les tiers, peut communiquer avec notre Bureau mondial de la conformité ou déposer un rapport confidentiel en communiquant avec notre Centre d'éthique 24 heures par jour, 7 jours par semaine. Les signalements peuvent être faits de manière anonyme.

En ligne [manulifeethics.com](http://manulifeethics.com)  
Par téléphone 1 866 294-9534  
(sans frais en Amérique du Nord)

Tous les administrateurs, dirigeants et employés de Manuvie ont le devoir de se conformer au code et de signaler un incident s'ils soupçonnent une fraude ou une autre faute ou un comportement contraire à l'éthique, y compris en ce qui a trait à la comptabilité, à l'audit ou aux contrôles internes. Le code précise qu'une personne peut signaler un comportement illégal ou contraire à l'éthique soupçonné ou potentiel sans craindre de mesure de représailles pour tout signalement effectué de bonne foi.

Chaque année, toute personne qui est assujettie au code doit suivre une formation et confirmer qu'elle a lu le code et qu'elle s'engage à s'y conformer. Le comité d'audit surveille la conformité au code et l'examine chaque année.

Dans des circonstances exceptionnelles, des dérogations limitées à l'application de certains aspects du code peuvent être accordées à des administrateurs ou membres de la haute direction si ces circonstances sont approuvées par le conseil sur recommandation du comité d'audit et divulguées sans délai. À ce jour, le conseil n'a accordé de dérogation à l'égard d'aucun aspect du code. Vous pouvez consulter un exemplaire du code à l'adresse [manuvie.com](http://manuvie.com).

## 2 — Planification stratégique

Le conseil et la haute direction tiennent une réunion annuelle de planification stratégique, séparément des réunions régulières du conseil, à laquelle les membres du conseil et la direction discutent des tendances émergentes, de l'environnement concurrentiel, des questions liées aux risques et des pratiques ou produits d'affaires importants dans le contexte de notre orientation stratégique.

La direction élabore les plans stratégiques et financiers et le plan des dépenses en immobilisations, notre tolérance en matière de risques et l'affectation des ressources. Les plans d'affaires stratégiques comprennent la stratégie et les occasions et risques connexes pour Manuvie et chacune de nos quatre divisions.

Le conseil examine les plans, la tolérance en matière de risques et l'affectation des ressources, effectue d'autres consultations avec la direction et étudie les autres questions importantes avant de les approuver.

Le conseil contrôle les progrès de la direction tout au long de l'année. Il reçoit des mises à jour régulières du chef de la direction et de la direction en ce qui concerne les faits nouveaux du point de vue stratégique et notre rendement par rapport au plan stratégique et supervise les ajustements apportés aux plans par la direction pour refléter les nouvelles situations ou les facteurs environnementaux.

La réunion de planification a régulièrement lieu à tour de rôle au Canada, aux États-Unis et en Asie afin de donner au conseil l'occasion de visiter nos exploitations et de rencontrer les employés locaux. La réunion de 2016 a eu lieu à Singapour, offrant à nos administrateurs la possibilité de rencontrer la direction d'une région clé de nos activités asiatiques et d'interagir avec elle.

Les administrateurs peuvent aussi participer à des visites d'établissements pour approfondir leur compréhension de certains marchés spécifiques ou aspects particuliers de notre entreprise. En 2016, nous avons organisé des visites des établissements à Singapour et à Phnom Penh.

---

### 3 — Surveillance des risques

La stratégie d'affaires et la tolérance au risque de Manuvie 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.

Toutes nos activités comportent des risques et des éléments liés à la prise de risques. L'objectif est d'atteindre l'équilibre entre le niveau de risque de l'entreprise et nos objectifs d'affaires, de croissance et de rentabilité afin de fournir des solutions clients intégrées tout en obtenant un rendement constant et durable à long terme qui profite aux actionnaires.

Le conseil est chargé de la surveillance des risques et approuve notre tolérance en matière de risques, laquelle comprend notre philosophie en matière de risques, les genres de risques que nous sommes prêts à prendre dans le cadre de nos activités commerciales, notre tolérance au risque et nos limites en matière de risque.

La direction détermine les principaux risques auxquels nous sommes confrontés dans nos activités et élabore notre stratégie et notre tolérance en matière de risques, qui sont alignées sur notre stratégie commerciale, puis appliquées dans l'ensemble de l'entreprise de Manuvie, les responsabilités et les pouvoirs étant délégués à différents paliers afin de permettre une surveillance adéquate. Nous examinons les facteurs internes et externes, élaborons des stratégies de gestion de chacun des principaux risques et les regroupons en six catégories : les risques liés à la stratégie, au marché, à la liquidité, au crédit, à l'assurance et à l'exploitation.

Le conseil rencontre directement le BSIF, notre principal organisme de réglementation, chaque année.

Le conseil s'en remet au comité d'audit, au comité de gestion des risques et au comité de rémunération et de dotation en personnel cadre pour l'aider à surveiller certains secteurs de risques :

- le comité d'audit
  - surveille la conformité aux exigences d'ordre légal et réglementaire
  - supervise les politiques et les systèmes de contrôle interne pour déterminer s'ils parviennent efficacement à atténuer notre exposition aux risques financiers
  - examine nos états financiers annuels et trimestriels et l'information connexe avant de les recommander aux fins d'examen et d'approbation par le conseil
- le comité de gestion des risques
  - examine et évalue nos principaux risques
  - examine l'incidence des risques du plan d'affaires et des nouvelles initiatives commerciales
  - supervise la fonction de gestion des risques
  - supervise notre conformité aux politiques de gestion des risques
  - évalue la culture de gestion des risques de l'entreprise

- le comité de gestion des risques et le comité d'audit
  - supervisent notre programme de gestion des risques, notamment en examinant notre tolérance en matière de risques et l'équilibre approprié entre les risques et le rendement
- le comité de rémunération et de dotation en personnel cadre et le comité de gestion des risques
  - examinent l'alignement de notre programme de rémunération des membres de la haute direction sur des principes sains de gestion des risques et par rapport à notre tolérance en matière de risques
  - au moins l'un des membres du comité de rémunération et de dotation en personnel cadre fait partie du comité de gestion des risques

Les administrateurs siègent habituellement à deux comités, ce qui ajoute de la profondeur aux délibérations des comités. Le comité d'audit et le comité de gestion des risques tiennent au moins une réunion conjointe chaque année.

### Cadre de gestion des risques d'entreprise

Notre cadre de gestion des risques d'entreprise régit toutes les activités liées à la prise de risques et à la gestion des risques partout dans le monde. Il fournit une approche structurée de la mise en œuvre des activités de prise de risques et de gestion des risques au niveau d'une entreprise et soutient notre stratégie en matière de bénéfice, de revenu et de croissance du capital à long terme. Cette approche est communiquée au moyen de politiques et de normes de gestion des risques qui fournissent une assurance raisonnable que l'établissement et l'exécution des stratégies au sein de l'organisation sont conformes aux objectifs et à la tolérance en matière de risques de l'organisation.

Nous disposons de politiques et de pratiques exhaustives en matière de risques qui soutiennent nos activités commerciales et appuient les normes de gouvernance pour les sociétés d'assurance vie en général.

Nous utilisons également un *cadre de gestion des risques en matière de rémunération* pour structurer la façon dont nous gérons les risques associés au programme de rémunération et les caractéristiques qui atténuent ces risques et nous évaluons notre programme de rémunération par rapport à ce cadre chaque année.

### Conformité et déclaration

La direction gère les principaux risques et la mise en œuvre de contrôles visant à les gérer et évalue régulièrement s'il existe des lacunes importantes. Elle informe le conseil de nos principaux risques au moins une fois par trimestre.

---

## Contrôles et attestations

Nous mettons régulièrement à jour nos politiques en matière de risques, nos processus de gestion des risques, nos contrôles internes et nos systèmes d'information de gestion afin de nous assurer qu'ils correspondent à notre profil de risque et qu'ils sont conformes aux exigences réglementaires. Nous procédons aussi régulièrement à des essais de contrainte visant à corroborer la manière dont nous déterminons, évaluons et atténuons les risques.

Le chef de la direction et le chef des finances fournissent des attestations à l'égard, notamment, de nos contrôles et procédures de divulgation de l'information, de nos états financiers annuels et de nos états financiers trimestriels afin qu'ils soient conformes aux exigences d'ordre légal et réglementaire.

## 4 — Perfectionnement du leadership et planification de la relève

Le comité de rémunération et de dotation en personnel cadre examine notre approche en matière de ressources humaines, de gestion des talents et de rémunération ainsi que le processus de planification de la relève pour les membres de la haute direction.

## Diversité

Nous valorisons un effectif ayant un rendement élevé qui reflète la diversité de notre clientèle et des collectivités au sein desquelles nous exerçons nos activités. Nous estimons qu'un effectif diversifié, plus particulièrement dans des rôles de leadership, peut améliorer le rendement organisationnel, favoriser l'innovation et améliorer les résultats d'entreprise.

Notre capacité d'attirer, de développer et de fidéliser un effectif diversifié tient en grande partie à la nature mondiale de notre entreprise et à notre réputation d'organisation solide, fiable, sûre et avant-gardiste. Bien que nous n'ayons pas cherché à atteindre des cibles formelles pour accroître la représentation des femmes dans les postes de direction, nous travaillons en vue de disposer d'un effectif diversifié qui est davantage représentatif de notre clientèle et compte davantage de femmes dans les postes de haute direction.

En 2015, Donald Guloien et Richard DeWolfe se sont joints au 30% Club, un organisme qui se consacre au développement d'un bassin de talents diversifié pour toutes les entreprises au moyen des efforts déployés par leurs membres qui sont engagés à promouvoir l'amélioration de la mixité à tous les niveaux de leur organisation.

Le tableau ci-dessous indique le nombre de femmes dans les postes de haute direction au sein de Manuvie et de nos filiales :

(au 28 février 2017)

Femmes dans des postes de haute direction (vice-présidente et échelons supérieurs)	105 sur 459	22,9 %
Membres de la haute direction qui sont des femmes (vice-présidente directrice et échelons supérieurs)	9 sur 35	25,7 %

La représentation accrue des femmes dans les postes de haute direction est une priorité dans notre stratégie d'entreprise et nous avons accompli des progrès tangibles au cours des dernières années :

- en intégrant des pratiques en matière de diversité dans nos programmes de gestion des talents mondiaux et en incluant des résultats liés à la mixité dans les relations entre l'effectif et la haute direction et le conseil
- en intégrant la mixité dans le processus continuuel d'examen et d'analyse des candidats à la relève
- en continuant à offrir des programmes de formation et de perfectionnement internes et externes, y compris des programmes de mentorat, aux femmes ayant un rendement élevé
- en explorant les notions de préjugés inconscients, de leadership inclusif et d'autres formations en matière de diversité afin de les présenter aux employés de tous les échelons
- en continuant à fournir un soutien constant et à développer l'alliance mondiale des femmes de Manuvie (AMF), composée de groupes d'employées internes se concentrant sur le perfectionnement professionnel et le réseautage. Chaque section dispose d'une marraine au sein de la haute direction (vice-présidente et échelons supérieurs et, dans certains cas, échelon de directrice générale pour le pays) pour en accroître la couverture et l'incidence
- en appuyant et en promulguant, tant à l'interne qu'à l'externe, la contribution des femmes en affaires, y compris notre première participation officielle à la Journée internationale de la femme
- la modification des politiques de travail en matière d'arrangements de travail à horaire flexible et de congé familial afin de mieux répondre aux besoins des employées et de les retenir
- en ajoutant davantage de partenariats externes avec des réseaux de premier plan soutenant la promotion de la condition féminine et offrant des possibilités de partager des pratiques exemplaires et d'assister à des événements et à des séances de formation qui stimulent le leadership dans toute l'organisation. Parmi ces organisations figurent, entre autres, Women in Capital Markets et Catalyst (cercle de réflexion sans but lucratif s'intéressant à la promotion de la condition féminine en affaires)
- en continuant à améliorer les outils de ressourcement, d'évaluation et de sélection des candidats. Nous suivons un processus de recrutement formel où tous les postes vacants allant jusqu'aux rôles de vice-président, inclusivement, sont affichés à l'interne et à l'externe et tous les fournisseurs de services de recrutement de hauts dirigeants doivent s'assurer de présenter des listes diversifiées de candidats, en mettant l'accent sur les femmes.

Nous pourrions aussi établir d'autres objectifs quantifiables visant à accroître la diversité dans les postes de leadership au fur et à mesure que nous continuerons à développer notre approche globale de la diversité à l'échelle mondiale.

---

## Perfectionnement et évaluation des membres de la direction

Le comité de rémunération et de dotation en personnel cadre supervise notre stratégie en matière de ressources humaines et notre programme de gestion des talents à l'échelle mondiale.

### Perfectionnement des membres de la direction

Nous intégrons notre processus de gestion des talents et de planification de la relève pour la haute direction avec notre principal objectif, qui est de placer des personnes de grande compétence à des postes essentiels au sein de l'organisation.

Nous nous concentrons sur plusieurs domaines afin de nous assurer de disposer d'un bassin important et diversifié de candidats potentiels talentueux démontrant des qualités certaines de leaders pour occuper ces postes à l'avenir :

- en recrutant et en fidélisant des employés ayant un rendement élevé et possédant de grandes aptitudes
- en recrutant à l'externe de manière sélective des cadres supérieurs expérimentés et possédant des compétences exceptionnelles
- en accroissant la diversité de notre effectif pour mieux refléter les marchés mondiaux dans lesquels nous exerçons nos activités
- en repérant précocement les employés ayant un rendement élevé et possédant de grandes aptitudes, en mettant un accent particulier sur l'augmentation du nombre de femmes dans des rôles de cadres supérieurs, en développant leurs compétences et en procédant à des évaluations régulières
- en faisant la promotion des candidats talentueux et en favorisant un rendement élevé
- en effectuant des investissements importants dans le perfectionnement des personnes de grande compétence, tant au travail qu'au moyen de programmes de perfectionnement formels.

Les employés possédant de grandes aptitudes suivent un programme d'avancement de la carrière combinant une formation formelle dans des domaines particuliers et une expérience de travail pratique significative et variée. Lorsque l'occasion se manifeste, cela peut comprendre des rôles au sein de différentes divisions ou une affectation internationale.

### Évaluation

Nous disposons d'un processus formel d'évaluation qui est fondé sur le rendement d'entreprise et le rendement individuel. Les administrateurs indépendants évaluent le rendement du chef de la direction chaque année et le conseil approuve les objectifs du chef de la direction pour l'année à venir. Le comité de rémunération et de dotation en personnel cadre examine les évaluations du rendement des membres de la haute direction chaque année, en fonction du rendement d'entreprise, y compris les aspects reliés aux risques, et du rendement individuel. Le conseil approuve également les décisions prises en matière de rémunération du chef de la direction et des autres membres de la haute direction en fonction de ces évaluations.

Le comité d'audit évalue l'efficacité des chefs de nos fonctions de supervision, notamment le chef des finances, le chef de l'audit interne, l'actuaire en chef et le chef mondial de la conformité. Le comité de gestion des risques évalue l'efficacité du chef de la gestion des risques. Le comité de rémunération et de dotation en personnel cadre et le conseil approuvent toutes les nominations de membres de la haute direction.

### Planification de la relève de la direction

Notre stratégie en matière de relève repose sur la promotion de personnes talentueuses au sein de l'organisation et l'embauche externe pour renforcer nos capacités au besoin ainsi que l'apport de perspectives diversifiées et d'idées nouvelles.

Le conseil et les comités examinent les plans de relève pour les membres de la haute direction et les chefs de nos principales fonctions de supervision. Le conseil élabore le plan de relève du chef de la direction et le comité de rémunération et de dotation en personnel cadre surveille les plans de relève pour les membres de la haute direction. Le comité de rémunération et de dotation en personnel cadre, avec l'aide du comité d'audit et du comité de gestion des risques au besoin, surveille également les plans de relève pour les chefs de nos fonctions de supervision.

La direction porte son attention sur le perfectionnement des employés talentueux aux échelons inférieurs à celui de la haute direction pour s'assurer de disposer d'un bassin de cadres bien formés étant représentatif de notre clientèle et ayant un rendement élevé qui possèdent une expérience professionnelle et fonctionnelle variée susceptible de contribuer à une culture et à des valeurs communes permettant de soutenir une entreprise durable et très productive. Le perfectionnement de nos employés contribue à leur fidélisation et permet d'assurer une transition harmonieuse.

Le comité de rémunération et de dotation en personnel cadre procède à un examen du processus de planification de la relève chaque année.

## 5 — Communications et engagement auprès des actionnaires

### Politique et pratiques en matière de communication de l'information

Le conseil a établi des politiques et des normes relatives à la communication en temps opportun de renseignements importants qui sont exacts, intelligibles et diffusés à grande échelle.

Le comité de communication de l'information est chargé de superviser et de surveiller nos processus et nos pratiques en matière de communication de l'information. Il est composé de membres de la haute direction et il fait rapport au comité d'audit en ce qui concerne les questions de communication de l'information. Le comité de communication de l'information examine tous les renseignements importants que renferment les documents d'information avant l'examen et l'approbation du comité d'audit et du conseil.

Un groupe interfonctionnel qui comprend des membres de la haute direction, de même que des employés de nos groupes du contentieux, des relations avec les investisseurs, des communications de l'entreprise et d'autres représentants au besoin, examine l'information et les faits nouveaux afin d'en évaluer l'importance conformément à nos politiques relatives à la communication de l'information.

---

Notre comité de communication des risques examine toutes les communications relatives aux risques et recommande des modifications au contenu au besoin.

Le conseil examine et approuve nos états financiers, le rapport de gestion et les communiqués portant sur les résultats, la notice annuelle, la circulaire de sollicitation de procurations et les autres documents d'information importants une fois qu'ils ont été examinés et recommandés par le comité d'audit.

### Engagement

Le conseil et nous-mêmes croyons que l'engagement auprès des actionnaires et des autres parties prenantes et la communication directe avec ceux-ci jouent un rôle important dans la fourniture d'une rétroaction en temps opportun et significative. En 2016, nous avons mis en œuvre des principes d'engagement auprès des actionnaires améliorés pour aider les actionnaires à comprendre comment le conseil interagit avec les actionnaires et la manière dont ils peuvent joindre le conseil. Ces principes d'engagements sont disponibles à l'adresse [manuvie.com](http://manuvie.com).

Le programme d'engagement auprès des actionnaires du président du conseil, qui s'inscrit dans le cadre du programme plus large d'engagement du conseil facilité par notre groupe des relations avec les investisseurs et cadre avec les principes en matière d'engagement du conseil, comprend ce qui suit :

- un programme annuel d'engagement auprès des actionnaires visant à susciter un dialogue et une rétroaction à l'égard de divers sujets, qui est organisé et dirigé par le président du conseil
- la communication continue, qui constitue un élément important de la création d'un dialogue ouvert, franc et productif. Les présidents de chaque comité sont disponibles à chacune des assemblées annuelles pour répondre aux questions des actionnaires
- le fait d'encourager les actionnaires à assister à l'assemblée annuelle parce qu'elle constitue une occasion précieuse de discuter de Manuvie, de nos pratiques de gouvernance d'entreprise et d'autres sujets.

En 2016, le président du conseil a dirigé 25 rencontres et conférences téléphoniques avec nos actionnaires, représentant environ 50 % de l'ensemble de nos actionnaires institutionnels. Le président du comité de rémunération et de dotation en personnel cadre a également participé à ces séances. Un des principaux sujets de discussion a porté sur le résultat de notre vote consultatif sur la rémunération de 2016. L'engagement auprès des actionnaires sur cette question a comporté des rencontres avec les actionnaires afin d'entendre leurs préoccupations directement, puis la révision de notre approche proposée en matière de rémunération avec eux pour nous assurer qu'elle répond adéquatement à leurs préoccupations. Vous pouvez en lire plus à ce sujet à la page 1.

## Se prononcer sur la rémunération des membres de la haute direction

Cette année, les actionnaires auront de nouveau l'occasion de se prononcer sur notre approche en matière de rémunération des membres de la haute direction. Étant donné que ce vote est consultatif, les résultats de celui-ci ne seront pas contraignants. Le conseil tiendra cependant compte des résultats du vote, s'il y a lieu, ainsi que des commentaires reçus dans le cadre des autres activités d'engagement auprès des actionnaires aux fins de la prise de décisions en ce qui concerne les politiques et les procédures en matière de rémunération et la rémunération des cadres supérieurs dans le futur. Vous pouvez obtenir des précisions à ce sujet à la page 18.

## Propositions des actionnaires

Les actionnaires peuvent présenter des propositions qui seront examinées à une assemblée annuelle et incluses dans notre circulaire. Le comité de rémunération et de dotation en personnel cadre supervise ce processus. Vous pouvez obtenir des précisions sur les propositions d'actionnaires à la page 19. Nous n'avons pas de propositions à examiner à l'assemblée annuelle de 2017. Compte tenu des pratiques en matière d'emploi de Manuvie et de notre engagement à poursuivre le dialogue, Vancity Investment Management Inc. a accepté de retirer une proposition d'actionnaires portant sur le paiement du salaire de subsistance, c'est-à-dire le revenu nécessaire pour répondre aux besoins des familles dans certaines collectivités.

## Pour obtenir de plus amples renseignements

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

## Comités du conseil

Le conseil a mis sur pied quatre comités permanents pour l'aider à s'acquitter de son mandat :

- le comité d'audit
- le comité de gouvernance et des candidatures
- le comité de rémunération et de dotation en personnel cadre
- le comité de gestion des risques.

Chacun des comités est composé entièrement d'administrateurs indépendants et dispose d'une charte. Les comités réservent du temps à chacune de leurs réunions pour se réunir en privé (en l'absence des membres de la direction) et peuvent aussi utiliser une partie de ce temps pour rencontrer des conseillers indépendants et des membres de la direction.

Les présidents des comités font rapport au conseil; ils présentent des mises à jour sur les délibérations du comité et les recommandations nécessitant l'approbation du conseil.

---

Les comités examinent et, au besoin, mettent à jour leur charte chaque année. Ils revoient également une évaluation faite par leurs membres sur le rendement et l'efficacité du comité dans l'exercice des responsabilités énoncées dans la charte du comité. Chaque comité tient compte de ces résultats dans l'élaboration de ses priorités et de son plan de travail pour l'année suivante.

Le comité de rémunération et de dotation en personnel cadre revoit la composition des comités au moins une fois par année et reconstitue le comité au besoin. Le chef de la direction ne prend part à aucune de ces décisions.

Vous pouvez avoir accès aux chartes des comités et aux descriptions de poste de chacun des présidents des comités à l'adresse [manuvie.com](http://manuvie.com) et lire les rapports des comités pour 2016 à partir de la page 37.

### Conseils indépendants

Le conseil et les comités peuvent retenir les services de conseillers externes pour obtenir des conseils indépendants et nous assumons le coût de ces services.

## Agir à titre d'administrateur

Le conseil et nous nous attendons à ce que les administrateurs se conduisent de manière professionnelle, avec intégrité et toujours au mieux des intérêts de Manuvie.

Tout administrateur doit consacrer le temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions d'administrateur et nous nous attendons à ce qu'il assiste à toutes ses réunions, à moins de circonstances atténuantes. Nous rémunérons l'administrateur en conséquence et notre barème d'honoraires est concurrentiel par rapport au marché (voir la page 42 pour obtenir des précisions).

Si un administrateur envisage de se joindre au conseil d'une autre société ouverte, s'il change d'emploi ou de pays de résidence ou s'il survient un autre changement important, il doit en aviser le président du comité de gouvernance et des candidatures. Le président du comité examinera la question et déterminera la marche à suivre y compris, dans le cas d'une nomination au sein d'une société ouverte, la demande de l'approbation du comité. Dans le cadre de son examen, le comité vérifiera s'il existe des circonstances qui pourraient nuire à la capacité de l'administrateur d'exercer son jugement indépendant ou autrement donner lieu à des conflits d'intérêts et évaluera si la nomination proposée nuirait à la capacité de l'administrateur de consacrer le temps et d'avoir l'engagement nécessaires. Nous nous attendons à ce que l'administrateur démissionne si le changement en question entraîne un conflit d'intérêts ou touche notre capacité à respecter les exigences d'ordre légal ou réglementaire ou nos propres politiques internes.

L'administrateur à l'égard duquel le nombre d'*abstentions* de vote est supérieur au nombre de voix exprimées en sa faveur dans le cadre d'une élection non contestée doit présenter sa démission. Voir la page 21 pour obtenir des précisions sur notre politique de vote majoritaire.

## Appartenance à d'autres conseils

Nous ne limitons pas le nombre de conseils de sociétés ouvertes auxquels nos administrateurs peuvent siéger; toutefois, comme il est souligné ci-dessus, le comité de gouvernance et des candidatures doit examiner et approuver toute nomination proposée au conseil d'une autre société ouverte.

Aucun de nos administrateurs ne siège ensemble au conseil d'une autre société ouverte, à l'exception d'Assurance-Vie Manufacturers. À l'heure actuelle, Andrea Rosen et James Prieur siègent tous deux au conseil de l'Alberta Investment Management Corporation (AIMCo), société d'État qui gère les actifs de certaines caisses de retraite, de fonds de dotation et de fonds gouvernementaux. M<sup>me</sup> Rosen prendra sa retraite du conseil d'AIMCo en octobre 2017, après l'expiration de son mandat.

## Intégrité

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

## Participation en actions

Nous exigeons des administrateurs qu'ils détiennent une participation en actions dans Manuvie afin d'aligner leurs intérêts sur ceux de nos actionnaires. Tous les administrateurs indépendants doivent détenir des actions correspondant à au moins trois fois leur rémunération forfaitaire annuelle à titre de membre du conseil. Tant qu'ils ne respectent pas cette exigence, les administrateurs reçoivent la totalité de leur rémunération forfaitaire annuelle à titre de membre du conseil sous forme d'unités d'actions différées. Voir la page 43 pour obtenir des précisions.

## Limites de mandat

Les administrateurs indépendants peuvent siéger à notre conseil pendant une période maximale de 12 ans afin d'équilibrer les avantages de l'expérience et la nécessité de renouvellement du conseil et de nouvelles perspectives au sein de celui-ci.

L'administrateur qui a siégé pendant la période maximale ne sera candidat à l'élection que dans des circonstances exceptionnelles. Le conseil a toutefois la discrétion de nommer l'administrateur de nouveau pour une période d'au plus trois ans si l'expertise particulière de l'administrateur correspond aux besoins du conseil à ce moment-là.

Nous avons éliminé l'âge de la retraite obligatoire à 72 ans lorsque les limites de mandat ont été instaurées en décembre 2013. Pour permettre une transition harmonieuse, les administrateurs indépendants qui avaient siégé au moins 12 ans au conseil à la date de l'assemblée annuelle de 2014 mais qui n'avaient pas atteint 72 ans (l'âge de la retraite obligatoire en vigueur avant le 5 décembre 2013) peuvent être réélus jusqu'en 2019. John Cassaday est le seul administrateur visé par cette disposition transitoire.

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

---

## Indépendance

Nous avons adopté une politique en matière d'indépendance qui respecte toutes les exigences juridiques, réglementaires et boursières applicables.

Un administrateur est *indépendant* s'il n'a pas de relation directe ou indirecte avec Manuvie qui pourrait raisonnablement être susceptible de nuire à la capacité de l'administrateur d'exercer son jugement indépendant. Tous les administrateurs mis en candidature sont indépendants, sauf Donald Guloien, en raison de ses fonctions de chef de la direction de Manuvie. Les membres du comité d'audit et du comité de rémunération et de dotation en personnel cadre se conforment également aux autres exigences en matière d'indépendance applicables à ces comités.

### Président du conseil indépendant

Nous avons séparé les rôles de président du conseil et de chef de la direction en 1993 afin de favoriser une orientation et une supervision indépendantes du conseil.

Le président du conseil doit être un administrateur indépendant. Il est nommé chaque année par les administrateurs et peut avoir un mandat de cinq ans. Richard DeWolfe est devenu président du conseil en 2013 et n'a jamais été un employé de Manuvie.

Le président du conseil est chargé d'offrir au conseil un leadership qui encourage les discussions et les débats ouverts et de diriger les délibérations du conseil sur les questions de stratégie et de politique. Il a des discussions fréquentes avec la haute direction, établit l'ordre du jour des réunions et assiste à toutes les réunions des comités lorsqu'il est possible de le faire. Le président du conseil collabore étroitement avec le comité de gouvernance et des candidatures à l'égard de toutes les questions de gouvernance. Le mandat du président du conseil est disponible à l'adresse [manuvie.com](http://manuvie.com).

### Administrateurs indépendants

Les administrateurs indépendants se réunissent régulièrement avec les membres de la haute direction et en l'absence des membres de la direction chaque réunion du conseil et des comités.

De plus, les administrateurs indépendants se réunissent au moins une fois par année à huis clos pour examiner le rendement et approuver la rémunération du chef de la direction, examiner les évaluations de l'efficacité du conseil et approuver les objectifs du conseil pour l'année à venir.

Ils peuvent également avoir des séances en privé avec des conseillers indépendants et/ou des membres de la direction.

## Diversité

Un conseil composé d'administrateurs hautement qualifiés de diverses provenances apporte des perspectives et des expériences différentes aux discussions du conseil, ce qui favorise une saine discussion et un bon débat ainsi que la prise de décisions efficaces. Manuvie est l'un des membres fondateurs du Conseil canadien pour la diversité administrative, organisme axé sur l'avancement de la diversité au Canada.

Le conseil a adopté une politique en matière de diversité en 2012 et l'a améliorée en 2014. Cette politique couvre l'âge, le sexe, l'ethnie, l'invalidité, l'orientation sexuelle et la représentation

Cinq des huit derniers administrateurs nommés au conseil étaient des femmes.

géographique. Lorsqu'il repère des candidats aux postes d'administrateur, le comité de gouvernance et des candidatures examine les candidats éventuels en fonction de leur mérite, de même qu'en fonction de l'ensemble de ces caractéristiques, dans le contexte des compétences, de l'expertise, des aptitudes, des antécédents et des autres qualités que le conseil juge importants de temps à autre. Il est également tenu compte de l'adhésion à la politique dans le cadre de l'évaluation du rendement annuelle et des évaluations de l'efficacité du comité de gouvernance et des candidatures et du conseil.

La politique énonce l'objectif du conseil qu'au moins 30 % des administrateurs indépendants soient des femmes, un objectif que nous atteignons depuis 2013. Le comité révisé cet objectif chaque année et peut recommander des changements à l'objectif ou des objectifs additionnels au besoin. Le tableau ci-dessous indique le nombre de femmes siégeant actuellement au conseil. Elles sont toutes candidates à des fins d'élection à l'assemblée annuelle de cette année (voir la page 20).

(au 8 mars 2017)

Administratrices (en pourcentage du nombre total d'administrateurs)	5 sur 15	33 %
Administratrices (en pourcentage du nombre d'administrateurs indépendants)	5 sur 14	36 %

---

## Compétences et expérience

Le comité de gouvernance et des candidatures aide à déterminer les qualités, les compétences et l'expérience nécessaires pour être membre du conseil d'une entreprise mondiale de services financiers et de Manuvie en particulier.

Les administrateurs doivent posséder six caractéristiques essentielles :

- avoir une réputation d'intégrité et de comportement éthique
- faire preuve d'une capacité éprouvée à exercer leur jugement et à communiquer efficacement
- avoir des connaissances financières
- être éminents dans leur domaine d'expertise
- avoir une expérience antérieure pertinente pour nos activités
- disposer de suffisamment de temps à consacrer aux travaux du conseil et des comités.

Ils doivent aussi avoir une combinaison des compétences et de l'expérience clés qui sont indiquées dans le tableau ci-dessous. Le comité maintient une grille de compétences pour repérer les lacunes, s'il en est, ou les secteurs émergents importants.

---

### Cadre supérieur

Vaste expérience en affaire (à titre de membre de la haute direction ou de président du conseil d'une organisation ouverte, fermée ou sans but lucratif importante)

### Poste d'administrateur auprès d'autres organismes

Administrateur d'une organisation importante

### Secteur public

Expérience de travail dans une société d'État, un établissement d'enseignement ou toute autre organisation non commerciale

### Finances

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

Expérience en détermination des principaux risques d'une organisation et en supervision ou en gestion d'un système de gestion des risques (à titre de chef de la direction, de membre de la direction de la gestion des risques 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

Expérience dans le secteur des services financiers 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

---

au Canada

---

aux États-Unis

---

### Gestion des ressources humaines et rémunération des membres de la haute direction

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 à titre de membre du comité de rémunération du conseil d'une société ouverte)

### Technologie

Expérience/connaissances en technologie de l'information, en cybersécurité et en interface client/numérique

	Richard DeWolfe	Joseph Caron	John Cassaday	Susan Dabarno	Sheila Fraser	Donald Guloien	Luther Helms	Tsun-yan Hsieh	Thomas Jenkins	Pamela Kimmet	Donald Lindsay	John Palmer	James Prieur	Andrea Rosen	Lesley Webster	TOTAL
	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Tous
	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	14
	✓	✓			✓	✓		✓	✓			✓				7
	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Tous
	✓		✓		✓	✓	✓		✓		✓	✓	✓	✓	✓	11
				✓		✓	✓			✓	✓		✓	✓	✓	8
		✓				✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓		✓	9
		✓	✓	✓		✓		✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	11
	✓		✓			✓	✓		✓	✓	✓	✓		✓	✓	9
	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓		13
		✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓		✓		✓	10

---

## Perfectionnement des administrateurs

Les administrateurs reçoivent une formation permanente afin de tenir à jour leur connaissance et leur compréhension de notre entreprise, du marché et de l'environnement réglementaire pour pouvoir s'acquitter de leurs responsabilités efficacement.

### Orientation

Nous sommes en mesure d'attirer des administrateurs qualifiés et expérimentés provenant de divers milieux et possédant une gamme de compétences diversifiée. Les nouveaux administrateurs bénéficient d'une orientation qui les aide à mieux connaître Manuvie dès que possible. Le programme est adapté pour tenir compte des connaissances, des compétences et de l'expérience de chaque administrateur.

Les administrateurs reçoivent de l'information sur Manuvie, le conseil et ses comités ainsi que sur leurs fonctions à titre d'administrateurs. Le président du conseil et les présidents de comité se réunissent avec les nouveaux administrateurs pour discuter du rôle du conseil et de ses comités et pour leur donner l'occasion d'avoir une franche discussion et de poser des questions.

Nous organisons aussi des séances avec les membres de la haute direction portant sur une grande variété de sujets pertinents afin d'aider les nouveaux administrateurs à approfondir davantage leur compréhension de nos activités, priorités et défis.

Tous les administrateurs peuvent assister à toutes les réunions des comités et les nouveaux administrateurs sont invités à le faire dans le cadre de leur orientation.

### Formation permanente

Nous offrons à tous les administrateurs un programme de formation permanente, dont le calendrier est coordonné par le comité de gouvernance et des candidatures.

Le programme comprend habituellement des présentations régulières par des membres de la haute direction sur les problèmes nouveaux et des sujets propres à nos activités et à nos exploitations ainsi que sur l'environnement réglementaire, de même que des troupes d'information préparées afin d'approfondir la compréhension du sujet par l'administrateur. Des experts externes sont également invités de temps à autre afin de faire des présentations sur divers sujets.

Nous organisons aussi des visites d'établissement à l'intention des administrateurs afin qu'ils puissent approfondir leur compréhension des divers aspects de nos activités et de nos exploitations mondiales. Les visites d'établissement permettent également aux administrateurs de rencontrer directement la direction et les autres employés dans ces secteurs ou régions.

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

Le tableau ci-dessous décrit notre programme de formation permanente de 2016 à l'intention des administrateurs :

Sujet	Date	Invités
<b>Activités et exploitation</b>		
Utilisation d'analytique avancée (experts externes)	Janvier 2016	conseil
Incidence des technologies novatrices (expert externe)	Janvier 2016	conseil
Perspectives macroéconomiques mondiales	Mars 2016	conseil
Examen de différents types d'innovation (expert externe)	Mai 2016	conseil
Pratiques novatrices en ressources humaines (expert externe)	Juillet 2016	conseil
Pratiques novatrices pour la mesure et l'amélioration de l'expérience des clients (expert externe)	Septembre 2016	conseil
Perturbation numérique dans le secteur de la vente au détail chinois (expert externe)	Octobre 2016	conseil
Aperçu des possibilités et des incidences de l'évolution des conseils financiers (expert externe)	Novembre 2016	conseil
Tendances novatrices touchant les produits de gestion de patrimoine et d'actifs et la distribution (expert externe)	Décembre 2016	conseil
<b>Risques</b>		
Risques changeants – événements macroéconomiques	Décembre 2016	comité de gestion des risques
<b>Tendances du marché</b>		
Grandes tendances en Asie (expert externe)	Avril 2016	conseil
Tendances dans le secteur immobilier	Mai 2016	comité d'audit
Tendances en capital d'investissement	Décembre 2016	comité d'audit
Incidences des événements macroéconomiques sur les marchés des titres à revenu fixe	Décembre 2016	comité de gestion des risques
<b>Gouvernance et rémunération</b>		
Mise à jour sur les politiques et les tendances en matière de rémunération (expert externe)	Juin 2016	comité de rémunération et de dotation en personnel cadre
Tendances en matière de gouvernance d'entreprise	Décembre 2016	comité de rémunération et de dotation en personnel cadre

Nous encourageons aussi les administrateurs à participer à des programmes de perfectionnement professionnel externes. Nous payons ces dépenses pour autant que le programme ait été préalablement approuvé par le président du conseil et le président du comité de gouvernance et des candidatures.

---

Tous nos administrateurs sont membres de l'Institut des administrateurs de sociétés (IAS) et de la National Association of Corporate Directors (NACD), qui offrent de la formation permanente pour les administrateurs au moyen de publications, de séminaires et de conférences. En 2016, les administrateurs ont également participé à des programmes de formation externes fournis par le Corporate Directors Group, le Conseil canadien pour la diversité administrative, l'IAS, la NACD et Women Corporate Directors, ou étaient membres d'un ou de plusieurs de ces organismes.

## Évaluation

Le comité de gouvernance et des candidatures fait appel aux services d'un conseiller indépendant pour l'aider à procéder à une évaluation annuelle du conseil, des comités et des administrateurs.

Les administrateurs remplissent un questionnaire détaillé visant à évaluer le rendement et l'efficacité du conseil à l'égard des points suivants :

- le conseil par rapport à ses objectifs
- le président du conseil dans l'exécution de son mandat
- les comités dont ils sont membres et les présidents de ces comités, dans le traitement des domaines d'intérêt pour ces comités.

Les membres de la haute direction qui interagissent régulièrement avec les comités sont également invités à remplir les évaluations des comités afin de fournir une perspective additionnelle.

Le conseiller indépendant compile les évaluations, remplit une analyse et fait rapport de ses constatations sur le conseil au président du conseil et au comité de gouvernance et des candidatures. Le conseiller indépendant fait également rapport de ses constatations sur chacun des comités au président respectif du comité. Ces résultats sont utilisés pour traiter des points à améliorer et pour élaborer les priorités du conseil pour l'année à venir.

Le président du conseil tient également des rencontres individuelles avec chacun des administrateurs pour recevoir des commentaires francs sur le rendement du conseil, des comités et de leurs collègues administrateurs en vue de l'élaboration des priorités du conseil pour l'année à venir. Il se réunit ensuite avec les membres du conseil pour discuter des recommandations et planifier la mise en œuvre des priorités du conseil pour l'année à venir.

Chacun des comités reçoit aussi les résultats de son évaluation et procède de manière similaire.

## Relève du conseil

Le comité de gouvernance et des candidatures gère la relève du conseil en fonction des besoins globaux et des limites de mandat du conseil ainsi que des membres qui prennent leur retraite. Il examine aussi la composition du conseil à la lumière des résultats de l'évaluation annuelle du conseil et recommande les modifications appropriées.

Le comité est chargé de rechercher des candidats aux postes d'administrateur, de repérer des candidats compétents aux fins de nomination au conseil, que ce soit de lui-même, avec les suggestions du conseil et d'autres parties, ou en faisant appel aux services d'un

conseiller indépendant ou d'un chasseur de têtes afin d'aider à repérer des candidats appropriés qui répondent aux critères de sélection du conseil et correspondent aux objectifs en matière de diversité. Il tient aussi une liste de candidats potentiels qui respectent les critères établis et les objectifs en matière de diversité.

Le comité examine les candidats potentiels en fonction du mérite, eu égard à l'expertise, aux aptitudes, aux antécédents, à l'expérience et aux autres qualités déterminées de temps à autre par le conseil comme étant importantes pour appuyer notre stratégie et nos activités. Il tient également compte des exigences d'ordre légal et réglementaire, comme celles se rapportant à la résidence et à l'indépendance, et il tient compte des caractéristiques telles que le sexe, l'âge, l'ethnie, l'invalidité, l'orientation sexuelle et la représentation géographique dans le cadre de la politique en matière de diversité du conseil. Vous pouvez obtenir des précisions sur la diversité du conseil à la page 135 ou consulter la politique en matière de diversité du conseil à l'adresse [manuvie.com](http://manuvie.com).

Les candidats appropriés sont interviewés par le président du conseil, le chef de la direction, les présidents de comité et d'autres administrateurs et des vérifications de l'expérience sont effectuées par une société indépendante. Le comité tient compte de la rétroaction de toutes ces sources avant de recommander la nomination ou la mise en candidature d'un nouvel administrateur au conseil aux fins d'approbation.

---

## Autres renseignements

### Assurance responsabilité civile

Nous souscrivons une assurance responsabilité civile pour nos administrateurs et nos dirigeants afin de les prémunir contre les responsabilités auxquelles ils pourraient s'exposer dans l'exercice de leurs fonctions en tant qu'administrateurs et dirigeants de Manuvie et de nos filiales dans des circonstances dans lesquelles nous ne pouvons pas offrir d'indemnisation. Notre police actuelle expire en septembre 2017 et comporte une protection d'environ 300 M\$ US.

### Prêts consentis aux administrateurs et aux dirigeants

Dans le cadre de nos activités, nous pouvons consentir des prêts à nos administrateurs, dirigeants et autres employés, pourvu que ces prêts soient conformes aux exigences d'ordre légal et réglementaire applicables et qu'ils soient consentis selon les modalités du marché et, par conséquent, selon des modalités analogues à celles des prêts consentis à d'autres clients présentant une solvabilité comparable.

Au 28 février 2017, les prêts consentis par Manuvie et nos filiales à l'ensemble des dirigeants, administrateurs, employés et anciens dirigeants de Manuvie ou de ses filiales, à l'exclusion des prêts courants, au sens de la législation canadienne en valeurs mobilières, totalisaient 511 297 \$. Aucun de nos administrateurs ou membres de la haute direction n'avait de dette envers Manuvie ou l'une de ses filiales, à l'exclusion des prêts courants.

### Approbation des administrateurs

Le conseil a approuvé le contenu de la présente circulaire et nous a autorisés à la distribuer à tous les actionnaires inscrits.

La vice-présidente et secrétaire générale,



Antonella Deo

Le 8 mars 2017



**Notre siège social**

Société Financière Manuvie  
200 Bloor Street East  
Toronto (Ontario) M4W 1E5



IR3828F

