

# **Circulaire de sollicitation de procurations 2026**

**Société Financière Manuvie**

**Assemblée annuelle  
14 mai 2026**

**Avis de convocation à l'assemblée  
annuelle des actionnaires**

Votre participation est importante.  
Veuillez lire ce document et voter.

[manulife.com/fr.html](https://manulife.com/fr.html)

# 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 2026**

## Quand

Le 14 mai 2026  
11 h (heure de l'Est)

## Où

Siège social de Manuvie  
200 Bloor Street East  
Toronto (Ontario)

## Comment assister à l'assemblée

Notre assemblée annuelle de 2026 se tiendra à l'adresse indiquée ci-dessus pour les personnes qui y assistent en personne et sous forme de webdiffusion en direct pour les personnes qui y assistent à distance au

**<https://meetings.lumiconnect.com/>**  
**400-072-467-950**

Veuillez lire attentivement la rubrique sur le vote qui commence à la page 7 pour obtenir des renseignements détaillés sur la façon d'assister à l'assemblée, d'exercer son droit de vote et de poser des questions. Pour obtenir de plus amples renseignements et des mises à jour sur la façon d'assister à l'assemblée, veuillez consulter notre site Web

**([www.manuvie.com/assembleeannuelle](http://www.manuvie.com/assembleeannuelle))**

## Quatre points à l'ordre du jour

- Recevoir les états financiers consolidés et les rapports des auditeurs pour l'exercice clos le 31 décembre 2025
- Élire les administrateurs
- Nommer les auditeurs
- Se prononcer sur la rémunération des membres de la haute direction

Les autres questions dûment soumises à l'assemblée seront examinées, 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 sera également tenue en personne et webdiffusée en direct.

**■** Vous devez vous inscrire à titre d'actionnaire ou de fondé de pouvoir pour y voter ou poser des questions.

Par ordre du conseil d'administration.

La secrétaire générale,



Antonella Deo

Le 16 mars 2026

# Message aux actionnaires



**Don Lindsay**

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 14 mai 2026. En tant que porteurs d'actions ordinaires, vous avez le droit de recevoir nos états financiers et d'exercer les droits de vote rattachés à vos actions à l'assemblée.

Notre circulaire de sollicitation de procurations 2026, qui débute à la page 3, renferme d'importants renseignements sur l'ordre du jour de l'assemblée et sur les questions à l'égard desquelles vous voterez ainsi que des renseignements sur nos pratiques de gouvernance et notre programme de rémunération des membres de la haute direction. Veuillez lire la circulaire avant d'exercer les droits de vote rattachés à vos actions.

L'année 2025 a été une période charnière pour Manuvie alors que nous avons accueilli Phil Witherington à titre de président et chef de la direction. Tirant profit de la transformation réussie et du dynamisme de l'entreprise, M. Witherington est bien équipé pour mener Manuvie vers la prochaine étape de son développement. Dès le début de son mandat, il a judicieusement mis de l'avant une stratégie d'entreprise renouvelée qui s'articule autour de notre volonté d'être le choix numéro un pour la clientèle. Appuyée par le conseil et encadré par cinq priorités stratégiques nouvelles et ambitieuses, cette stratégie tire parti des atouts impressionnants de Manuvie et de sa présence mondiale tout en plaçant la société dans une position propice à une croissance durable à long terme en vue de créer une valeur durable pour nos actionnaires. Nous avons hâte de voir cette vision audacieuse prendre forme et de constater les avantages qu'elle procurera à nos clients, aux collectivités et à vous, nos actionnaires.

Vous pouvez en apprendre plus sur le rendement de Manuvie en 2025 et son incidence sur la rémunération des membres de la haute direction à la page 46. Vous trouverez également une analyse plus détaillée du rendement de cette année ainsi que de l'état d'avancement de la stratégie de Manuvie dans notre rapport annuel 2025 qui peut être consulté sur [manuvie.com](https://manuvie.com).

## **Veuillez lire la présente circulaire et exercer les droits de vote rattachés à vos actions.**

L'assemblée aura lieu en personne et sous forme de webdiffusion en direct le 14 mai 2026 à 11 h (heure de l'Est). Vous trouverez de l'information sur comment faire pour y assister à la page 7.

Votre vote est important pour nous. Nous vous encourageons à examiner les informations énoncées dans la circulaire et à exercer vos droits de vote. Se reporter à la page 8 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) élire les administrateurs; 3) nommer les auditeurs; et 4) 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 les points 2 à 4.

Nous sommes impatients de vous rencontrer à l'assemblée.

Le président du conseil,

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Don Lindsay". The signature is fluid and cursive, with the first name "Don" and last name "Lindsay" clearly distinguishable.

Don Lindsay

Le 16 mars 2026

# À propos de la présente circulaire de sollicitation de procurations

La présente circulaire de sollicitation de procurations est mise à votre disposition parce que vous déteniez des actions ordinaires de la Société Financière Manuvie à la fermeture des bureaux le 16 mars 2026. Celle-ci contient des renseignements importants sur l'assemblée, les points à l'ordre du jour 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 porteurs d'actions ordinaires de 2026 et d'y exercer les droits de vote rattachés à ces actions ordinaires.

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 celle-ci pourrait nous aider dans le cadre de ce processus. Nous payons les coûts de l'embauche de Kingsdale, que nous estimons à environ 52 000 \$.

## Dans le présent document :

- *nous, notre, nos, société et Manuvie* désignent la Société Financière Manuvie
- *vous, votre, vos et actionnaires* renvoient aux porteurs d'actions ordinaires de Manuvie
- *circulaire* désigne la circulaire de sollicitation de procurations de Manuvie
- *assemblée* désigne notre assemblée annuelle des porteurs d'actions ordinaires ayant lieu le 14 mai 2026
- *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 mentionnés dans la présente circulaire sont présentés en date du 27 février 2026 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 2025, qui comprend nos états financiers consolidés audités et notre rapport de gestion pour l'exercice clos le 31 décembre 2025. La rubrique relative au 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+ ([sedarplus.ca](http://sedarplus.ca)) et sur EDGAR ([sec.gov/edgar](http://sec.gov/edgar)). Vous pouvez aussi nous demander un exemplaire de notre rapport annuel 2025 : vous n'avez qu'à nous faire parvenir un courriel à l'adresse [shareholder\\_services@manulife.com](mailto:shareholder_services@manulife.com).

### Renseignements importants sur vos actions

Certaines tierces parties peuvent à l'occasion communiquer avec vous pour vous présenter des offres d'achat non sollicitées à l'égard de vos actions, souvent à des prix inférieurs à la valeur marchande. Les autorités en valeurs mobilières au Canada et aux États-Unis ont fait part de leurs graves préoccupations en ce qui concerne de tels types d'offres, y compris la possibilité que des investisseurs déposent leurs actions en réponse à de telles offres sans comprendre le prix d'offre par rapport au cours réel de leurs titres. Les investisseurs devraient être prudents lorsque de telles offres leur sont faites.

**Manuvie n'est pas associée à de telles offres et ne les endosse pas ni ne les approuve.** Si quelqu'un communique avec vous pour vous offrir d'acheter vos actions de Manuvie ou si vous avez des questions à propos de vos actions, veuillez communiquer avec votre conseiller en placement ou avec notre agent des transferts, Compagnie Trust TSX (« Trust TSX ») au 1-800-783-9495 (résidents canadiens), au 1-800-249-7702 (résidents américains) ou au 1-416-682-3864 (reste du monde).

## Remise de la circulaire de sollicitation de procurations 2026

Tel que l'autorisent les Autorités canadiennes en valeurs mobilières (ACVM) et aux termes d'une dispense de l'exigence en matière de sollicitation de procurations accordée par le Bureau du surintendant des institutions financières du Canada (BSIF), nous utilisons les procédures « de notification et d'accès » pour transmettre la présente circulaire à nos actionnaires (propriétaires véritables) inscrits et non inscrits.

### Qu'est-ce que le mécanisme de notification et d'accès?

Plutôt que de recevoir une copie papier de la circulaire, une trousse contenant un avis et expliquant comment accéder à la circulaire par voie électronique et comment en demander une copie papier a été envoyée aux actionnaires. Un formulaire de procuration pour les actionnaires inscrits et les détenteurs d'une attestation de propriété, ou un formulaire d'instructions de vote pour les actionnaires (propriétaires véritables) non inscrits, vous a été transmis avec l'avis afin de vous fournir des instructions sur la façon d'exercer les droits de vote rattachés à vos actions.

### Comment accéder à notre circulaire en ligne

**Notre site Web :** [www.manuvie.com/assembleeannuelle](http://www.manuvie.com/assembleeannuelle)

**Le site Web de notre agent des transferts :** [www.meetingdocuments.com/TSXT/mfc\\_FR/](http://www.meetingdocuments.com/TSXT/mfc_FR/)

**Sur SEDAR+ :** [www.sedarplus.ca](http://www.sedarplus.ca)

### Comment obtenir sur demande une copie papier de la circulaire

Les actionnaires peuvent obtenir sur demande une copie papier de la circulaire jusqu'à un an après la date de dépôt de la circulaire dans SEDAR+. Si vous voulez obtenir une copie papier avant la tenue de l'assemblée, veuillez suivre les instructions figurant dans l'avis ou faites une demande en ce sens au [www.meetingdocuments.com/TSXT/mfc\\_FR/](http://www.meetingdocuments.com/TSXT/mfc_FR/) ou communiquer avec Trust TSX, par téléphone au 1-888-433-6443 (sans frais au Canada et aux États-Unis) ou au 1-416-682-3801 (reste du monde) ou par courriel au [tsxt-fulfilment@tmx.com](mailto:tsxt-fulfilment@tmx.com). Si vous avez des questions sur le mécanisme de notification et d'accès, veuillez communiquer avec Trust TSX.

### Inscrivez-vous à la livraison électronique

Nous voulons vous offrir la possibilité de recevoir l'information de la façon qui vous convient. Vous pouvez choisir de recevoir vos documents à l'intention des actionnaires en ligne plutôt que par la poste.

#### *Actionnaires non inscrits (propriétaires véritables)*

Allez à [proxyvote.com](http://proxyvote.com) et entrez le numéro de contrôle figurant sur votre formulaire d'instructions de vote. Sélectionnez « Paramètres de livraison » et choisissez la livraison électronique.

#### *Actionnaires inscrits et détenteurs d'une attestation de propriété non inscrits*

Allez à [services.tsxtrust.com/InvestorServices/edelivery-search?lang=fr](http://services.tsxtrust.com/InvestorServices/edelivery-search?lang=fr) et suivez les directives.

## Où trouver

### À propos de l'assemblée

|                               |    |
|-------------------------------|----|
| Qui a le droit de voter       | 7  |
| Comment voter                 | 8  |
| Points examinés à l'assemblée | 13 |

### À propos des administrateurs

|                                             |    |
|---------------------------------------------|----|
| Faits saillants à propos du conseil         | 16 |
| Profils des administrateurs                 | 20 |
| Rapports des comités du conseil 2025        | 33 |
| Mode de rémunération de nos administrateurs | 40 |

### Rémunération des membres de la haute direction

|                                 |           |
|---------------------------------|-----------|
| <b>Message de la présidente</b> | <b>46</b> |
|---------------------------------|-----------|

#### **Analyse de la rémunération**

|                                                                             |    |
|-----------------------------------------------------------------------------|----|
| Sommaire de la rémunération des membres de la haute direction               | 49 |
| Notre approche en matière de rémunération des membres de la haute direction | 55 |
| Composantes de la rémunération des membres de la haute direction            | 61 |
| Rémunération des membres de la haute direction visés                        | 82 |
| Rendement des actions                                                       | 97 |

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

|                                                   |     |
|---------------------------------------------------|-----|
| Tableau sommaire de la rémunération               | 99  |
| Rémunération sous forme de capitaux propres       | 102 |
| Prestations de retraite                           | 107 |
| Cessation des fonctions et changement de contrôle | 116 |
| Information supplémentaire                        | 122 |

#### **Surveillance de la rémunération**

|                                                                                |     |
|--------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Comment le conseil supervise la rémunération des membres de la haute direction | 127 |
|--------------------------------------------------------------------------------|-----|

|                                                                            |     |
|----------------------------------------------------------------------------|-----|
| Gestion des risques en matière de rémunération                             | 129 |
| Le processus décisionnel                                                   | 133 |
| Rémunération des employés qui ont une incidence considérable sur le risque | 135 |

### Gouvernance chez Manuvie

#### **À propos du conseil de Manuvie**

|                                     |     |
|-------------------------------------|-----|
| Comités du conseil                  | 143 |
| Rôles et responsabilités du conseil | 143 |
| Gouvernance des filiales            | 151 |

#### **Agir à titre d'administrateur**

|                                      |     |
|--------------------------------------|-----|
| Appartenance à d'autres conseils     | 152 |
| Intégrité                            | 152 |
| Participation en actions             | 152 |
| Limites de mandat                    | 153 |
| Indépendance                         | 153 |
| Relève du conseil                    | 153 |
| Compétences et expérience            | 155 |
| Perfectionnement des administrateurs | 157 |
| Évaluation                           | 159 |

### Autres renseignements

|                                                             |     |
|-------------------------------------------------------------|-----|
| Durabilité à Manuvie                                        | 160 |
| Assurance des administrateurs et des dirigeants             | 162 |
| Prêts consentis aux administrateurs et aux hauts dirigeants | 162 |
| Approbation des administrateurs                             | 163 |
| Mise en garde relative aux énoncés prospectifs              | 164 |

 **Ce symbole indique 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 14 mai 2026. 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 pour toute question sur l'assemblée. Les porteurs inscrits peuvent également appeler notre agent des transferts pour obtenir des renseignements sur les options de gestion de votre compte d'actions.

|                       |                |
|-----------------------|----------------|
| <b>Canada</b>         | 1-800-783-9495 |
| <b>États-Unis</b>     | 1-800-249-7702 |
| <b>Hong Kong</b>      | 852-2980-1333  |
| <b>Philippines</b>    | 632-5318-8567  |
| <b>Reste du monde</b> | 1-416-682-3864 |



### Où trouver

|                               |    |
|-------------------------------|----|
| Qui a le droit de voter       | 7  |
| Comment voter                 | 8  |
| Points examinés à l'assemblée | 13 |



# Qui a le droit de voter

Si vous déteniez des actions ordinaires de Manuvie à 17 h (heure de l'Est) le 16 mars 2026 (date de clôture des registres), vous avez le droit d'être convoqué à notre assemblée annuelle de 2026 et d'y voter. Nous avons 1 676 449 467 actions ordinaires en circulation à cette date et chaque action confère un droit de vote.

Nous devons obtenir une majorité simple des voix exprimées pour qu'un point soit approuvé.

## Restrictions en matière de vote

Les droits de vote rattachés aux actions détenues en propriété véritable par les entités et personnes suivantes ne peuvent pas être exercés (à moins que le ministre des Finances (Canada) ne l'autorise) :

- le gouvernement du Canada ou l'une de ses sous-divisions politiques ou l'un de ses organismes
- le gouvernement d'une province ou l'une de ses sous-divisions politiques ou l'un de ses organismes
- le gouvernement d'un pays étranger ou les sous-divisions politiques ou les organismes d'un gouvernement étranger
- une personne qui a acquis plus de 10 % des actions d'une catégorie de Manuvie.

En outre, 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 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).

À notre connaissance, aucune personne ne détient en propriété véritable plus de 10 % des droits de vote rattachés aux actions ordinaires de Manuvie ni n'exerce de contrôle ou d'emprise (directement ou indirectement) sur de tels titres.

## Comment assister à l'assemblée

### *En personne*

L'assemblée aura lieu le 14 mai 2026 à 11 h (heure de l'Est). Elle se tiendra à notre siège social à Toronto, au 200 Bloor Street East. Veuillez vous inscrire auprès de notre agent des transferts dès votre arrivée.

### *En ligne en tant qu'actionnaire*

1. /Ouvrir une session : **<https://meetings.lumiconnect.com/400-072-467-950>**  
Le lien sera accessible une heure avant l'assemblée afin de vous permettre de faire l'essai de la connexion.
2. Cliquer sur « J'ai un identifiant ».
3. Entrer votre numéro de contrôle comme nom d'utilisateur (se reporter aux pages 8 à 12 pour obtenir de plus amples renseignements).
4. Entrer votre mot de passe : « manulife2026 » (sensible à la casse)

### *En ligne en tant qu'invité*

1. Ouvrir une session : **<https://meetings.lumiconnect.com/400-072-467-950>**
2. Cliquer sur « Je suis un invité » et remplir les champs requis. Même si les invités peuvent assister à l'assemblée, ils ne peuvent pas voter ni poser de questions.

### À propos du quorum

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

Les actionnaires et leurs fondés de pouvoir dûment désignés pourront poser des questions et voter à l'assemblée. Pour obtenir de plus amples renseignements sur la façon de poser des questions et de voter pendant l'assemblée, se reporter aux pages 8 à 11. Au besoin, des instructions supplémentaires seront données à l'assemblée.

Les questions posées devraient présenter un intérêt pour tous les actionnaires et ne pas être de nature personnelle. Si votre question est de nature personnelle, nous communiquerons avec vous après l'assemblée pour en faire le suivi avec vous. Si nous ne pouvons pas répondre à une question pendant l'assemblée en raison d'un manque de temps ou de contraintes techniques, nous vous ferons un suivi avec vous dès que possible après l'assemblée.

Pour obtenir de plus amples renseignements et des mises à jour sur la façon d'assister à l'assemblée, veuillez consulter notre site Web (**[www.manuvie.com/assembleeannuelle](http://www.manuvie.com/assembleeannuelle)**).

## **Veillez vous assurer que votre navigateur est compatible *avant* d'essayer d'accéder à l'assemblée en ligne**

Pour accéder à l'assemblée en ligne en tant qu'actionnaire ou en tant qu'invité, vous devez avoir la plus récente version de Chrome, Safari, Edge ou Firefox. Veuillez ne pas utiliser Internet Explorer. Ouvrez une session à l'avance pour être certain que votre navigateur est compatible. Les protocoles de sécurité des réseaux internes, comme les pare-feu et les connexions de réseau privé virtuel (RPV), pourraient bloquer l'accès. Si vous avez de la difficulté à vous brancher ou à visionner l'assemblée, vérifiez si les paramètres RPV sont désactivés ou utilisez un ordinateur relié à un réseau qui n'est pas limité par les paramètres de sécurité de votre organisation. Si vous éprouvez des difficultés pendant le processus d'inscription ou pour accéder ou assister à l'assemblée, veuillez communiquer avec Trust TSX au 1-800-783-9495 (résidents canadiens), au 1-800-249-7702 (résidents américains) ou au 1-416-682-3864 (reste du monde).

## **Comment voter**

Il y a deux manières de voter : par procuration avant l'assemblée ou pendant l'assemblée. 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).

Les actionnaires sont invités à exercer leur droit de vote et à soumettre les formulaires de procuration avant l'assemblée.

Se reporter à la



page 12 pour des précisions importantes sur le vote par procuration.

### **Actionnaires inscrits et détenteurs d'une attestation de propriété non inscrits**

(votre trousse comprend 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.

### **Vote par procuration**



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

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 12 mai 2026** 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 son appréciation, 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.**

## Actionnaires inscrits et détenteurs d'une attestation de propriété non inscrits (suite)

### Vote en personne à l'assemblée

Vous devrez apporter une pièce d'identité avec photo à l'assemblée.



Inscrivez-vous auprès de notre agent des transferts dès votre arrivée à l'assemblée.

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

### Vote en ligne à l'assemblée

Votre numéro de contrôle se trouve dans le formulaire de procuration qui accompagne les documents relatifs à l'assemblée.

Vous aurez besoin de votre numéro de contrôle pour voter ou poser des questions à l'assemblée.



Le jour de l'assemblée :

1. Ouvrir une session : <https://meetings.lumiconnect.com/400-072-467-950>

Le lien sera accessible une heure avant l'assemblée afin de vous permettre de faire l'essai de la connexion.

2. Cliquer sur « J'ai un identifiant ».
3. Entrer votre numéro de contrôle comme nom d'utilisateur (il se trouve sur le formulaire de procuration qui accompagne les documents relatifs à l'assemblée).
4. Entrer votre mot de passe : « manulife2026 » (sensible à la casse).
5. Suivre les instructions pour exercer vos droits de vote.

Si vous avez déjà voté par procuration, un vote à l'assemblée, s'il est exercé correctement, entraînera la révocation automatique du vote par procuration.

### 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 (Ontario) M4W 1E5 Canada.

Votre nouveau formulaire de procuration doit être reçu d'ici **17 h (heure de l'Est) le 12 mai 2026** 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.

Se reporter à la  
page 12 pour des  
précisions  
importantes sur le  
vote par  
procuration.



### 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.

### Vote par procuration



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

Vous pouvez exercer les droits de vote rattachés à vos actions 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 son appréciation, sans préavis.

### Vote en personne à l'assemblée



Vous devez vous nommer vous-même (ou une autre personne) comme fondé de pouvoir.

Vous ou la personne que vous nommez devez ensuite apporter une pièce d'identité avec photo à l'assemblée.

Il faut d'abord inscrire votre nom en caractères d'imprimerie dans l'espace prévu sur le formulaire d'instructions de vote pour vous nommer comme fondé de pouvoir. Vous pouvez également nommer une autre personne comme fondé de pouvoir (se reporter à la page 12 pour plus d'information). Vous pouvez le faire de deux manières :

- signez le formulaire et retournez-le dans l'enveloppe fournie, mais ne remplissez pas les instructions de vote puisque vous voterez à l'assemblée (consultez le formulaire pour connaître la date limite pour le soumettre et prévoyez suffisamment de temps pour la livraison de l'enveloppe); *ou*
- rendez-vous sur le site Web précisé dans le formulaire d'instructions de vote et suivez les instructions.

Veillez vous inscrire auprès de notre agent des transferts dès votre arrivée à l'assemblée.

## Actionnaires non inscrits (propriétaires véritables) (suite)

### Vote en ligne à l'assemblée

Vous devez vous nommer vous-même (ou une autre personne) comme fondé de pouvoir.

Puis, vous ou la personne qui est nommée devez communiquer avec Trust TSX pour obtenir un numéro de contrôle.

Vous avez besoin d'un numéro de contrôle pour voter ou poser des questions à l'assemblée.



Il faut d'abord inscrire votre nom en caractères d'imprimerie dans l'espace prévu sur le formulaire d'instructions de vote pour vous nommer comme fondé de pouvoir. Vous pouvez également nommer une autre personne comme fondé de pouvoir (se reporter à la page 12 pour plus d'information). Vous pouvez le faire de deux manières :

- signez le formulaire et retournez-le dans l'enveloppe fournie, mais ne remplissez pas les instructions de vote puisque vous voterez en ligne pendant l'assemblée (consultez le formulaire pour connaître la date limite pour le soumettre et prévoyez suffisamment de temps pour la livraison de l'enveloppe); ou
- rendez-vous sur le site Web précisé dans le formulaire d'instructions de vote et suivez les instructions.

Obtenez ensuite un numéro de contrôle en communiquant avec Trust TSX au plus tard à **17 h (heure de l'Est) le 12 mai 2026**. Vous pouvez le faire de deux manières :

- composez le 1-866-751-6315 (en Amérique du Nord) ou le 416-682-3860 (à l'extérieur de l'Amérique du Nord); ou
- allez en ligne au **[www.tsxtrust.com/control-number-request](http://www.tsxtrust.com/control-number-request)**

Si vous avez nommé une autre personne comme fondé de pouvoir, cette personne doit communiquer avec Trust TSX pour obtenir un numéro de contrôle.

Le jour de l'assemblée :

1. Ouvrir une session : **<https://meetings.lumiconnect.com/400-072-467-950>**  
Le lien sera accessible une heure avant l'assemblée afin de vous permettre de faire l'essai de la connexion.
2. Cliquer sur « J'ai un identifiant ».
3. Entrer votre numéro de contrôle comme nom d'utilisateur.
4. Entrer votre mot de passe : « manulife2026 » (sensible à la casse).
5. Suivre les instructions pour exercer vos droits de vote. Si vous avez déjà voté par procuration, un vote à l'assemblée, s'il est exercé correctement, entraînera la révocation automatique du vote par procuration.

### Modification de votre vote

Vous pouvez révoquer votre formulaire d'instructions de vote 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.

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, ou le reporter, à son appréciation, sans préavis.

## 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 en votre nom selon vos instructions.

Philip J. Witherington, président et chef de la direction ou, à sa place, Donald R. Lindsay, 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 nommez pas de fondé de pouvoir différent lorsque vous remplissez votre formulaire, vous autorisez M. Witherington ou M. Lindsay à agir comme votre fondé de pouvoir à l'assemblée selon vos instructions.

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

Notre agent des transferts compte et compile 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, les résultats du vote seront affichés à l'adresse manuvie.com, sur SEDAR+ (sedarplus.ca) et sur EDGAR (sec.gov/edgar). Il est également possible d'obtenir les résultats du vote des assemblées antérieures.

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

- **POUR l'élection de chacun des candidats à un poste d'administrateur 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.** Pour ce faire, inscrivez son nom en caractères d'imprimerie dans l'espace en blanc prévu à cet effet dans le formulaire de procuration ou le formulaire d'instructions de vote, signez le formulaire et retournez-le dans l'enveloppe fournie, mais ne remplissez pas les instructions de vote puisque votre fondé de pouvoir votera pendant l'assemblée (consultez le formulaire pour connaître la date limite pour le soumettre et prévoyez suffisamment de temps pour la livraison de l'enveloppe) ou rendez-vous sur le site Web précisé dans le formulaire d'instructions de vote et suivez les instructions. Dès que votre intermédiaire reçoit vos instructions, votre fondé de pouvoir doit assister à l'assemblée en personne (veuillez faire en sorte que votre fondé de pouvoir apporte une pièce d'identité avec photo à l'assemblée) ou doit obtenir un numéro de contrôle pour assister à l'assemblée en ligne en communiquant avec Trust TSX au plus tard à 17 h (heure de l'Est) le 12 mai 2026. Il peut le faire de deux manières :

- en composant le 1-866-751-6315 (en Amérique du Nord) ou le 416-682-3860 (à l'extérieur de l'Amérique du Nord); ou
- en allant en ligne au [www.tsxtrust.com/control-number-request](http://www.tsxtrust.com/control-number-request).

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 si vous avez des questions ou désirez obtenir un nouveau formulaire de procuration (se reporter à la page 6 pour obtenir des précisions).

# Points examinés à l'assemblée

L'assemblée portera sur quatre points.

## 1. Dépôt des états financiers (consulter le site manuvie.com)

Nos états financiers consolidés 2025 et les rapports des auditeurs s'y rapportant seront présentés à l'assemblée. Vous pouvez en trouver une copie dans notre rapport annuel 2025 disponible à l'adresse [manuvie.com](https://manuvie.com).

## 2. Élection des administrateurs (se reporter à la page 16)

Vous élirez 13 administrateurs qui siégeront à notre conseil jusqu'à la fin de l'assemblée annuelle des porteurs d'actions ordinaires de l'année prochaine ou jusqu'à leur démission, selon le plus rapproché de ces événements. Tous les candidats à un poste d'administrateur ont été élus à notre assemblée 2025. Les profils des candidats à un poste d'administrateur sont présentés à partir de la page 16. Le conseil vous recommande de voter POUR l'élection de chaque candidat à un poste d'administrateur.

## 3. Nomination des auditeurs

Ernst & Young s.r.l./S.E.N.C.R.L. (Ernst & Young) (ou un cabinet prédécesseur) agissent comme auditeurs externes de Manuvie ou d'une entité au sein du groupe d'entités Manuvie depuis 1905. Le comité d'audit a recommandé au conseil de les nommer de nouveau en tant qu'auditeurs externes pour l'exercice 2026 pour un mandat se terminant à la fin de notre prochaine assemblée annuelle.

Nous maintenons une indépendance à l'égard des auditeurs externes grâce à une supervision du comité d'audit, au respect d'exigences réglementaires rigoureuses en matière d'indépendance au Canada et aux États-Unis, notamment la rotation de l'associé principal responsable de l'audit au moins tous les cinq ans, à une politique d'approbation préalable robuste et aux restrictions appliquées aux services non liés à l'audit ainsi qu'aux mesures de protection internes d'Ernst & Young en matière d'indépendance. Le comité d'audit effectue également un examen formel des auditeurs externes tous les ans et un examen plus exhaustif tous les cinq ans. Un examen exhaustif a été réalisé en 2024, et le prochain est prévu en 2029. De plus, la société a entrepris un processus d'appel d'offres pour les services d'audit externe en 2024 et, à l'avenir, elle prévoit procéder à un appel d'offres pour les services d'audit externe conformément aux lignes directrices en matière de pratiques exemplaires de gouvernance qui, à l'heure actuelle, est de tous les dix ans. Pour plus de renseignements sur le processus d'appel d'offre, se reporter aux pages 13 à 16 de la circulaire de sollicitation de procurations 2025 de Manuvie.

### Examen du comité d'audit

Le comité d'audit procède chaque année à un examen en bonne et due forme des auditeurs externes et il en fait un examen plus exhaustif tous les cinq ans. Ces examens sont fondés sur les lignes directrices établies par les Comptables professionnels agréés du Canada (CPA Canada) et par le Conseil canadien sur la reddition de comptes (CCRC) afin d'aider le comité d'audit dans le cadre de ses tâches de supervision.

Un vaste examen exhaustif a été effectué en 2024 et a couvert la période de cinq ans close le 31 décembre 2023. L'examen de 2024 a inclus une évaluation de l'associé responsable de la mission et son équipe, leur indépendance, leur objectivité, leur esprit critique ainsi que la qualité de la communication et des travaux d'audit exécutés. De plus, comme susmentionné, la société a entrepris un processus d'appel d'offres pour les services d'audit externe en 2024 et, à l'avenir, elle prévoit procéder à un appel d'offres pour les services d'audit externe conformément aux lignes directrices en matière de pratiques exemplaires de gouvernance qui, à l'heure actuelle, est de tous les dix ans. En 2025, un nouvel associé principal a été nommé.

Le tableau suivant présente les services qu’Ernst & Young a fournis à Manuvie et à ses filiales au cours des deux derniers exercices ainsi que les honoraires que le cabinet nous a facturés chaque année.

| (en millions)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | 2025           | 2024           |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|----------------|
| <b>Services d'audit</b><br>Comprennent l'audit de nos états financiers ainsi que des états financiers de nos filiales et de nos fonds distincts, 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                        | 45,6 \$        | 39,5 \$        |
| <b>Services liés à l'audit</b><br>Comprennent de la consultation sur les normes de comptabilité et de présentation de l'information financière non classée comme un service d'audit, les vérifications diligentes liées aux opérations proposées ou conclues et des services de certification pour les rapports sur les contrôles internes à l'intention de tiers | 3,8 \$         | 3,1 \$         |
| <b>Services fiscaux</b><br>Comprennent la conformité fiscale, la planification fiscale et les services-conseils en matière de fiscalité                                                                                                                                                                                                                           | 0,7 \$         | 0,4 \$         |
| <b>Autres services</b><br>Comprennent d'autres services consultatifs                                                                                                                                                                                                                                                                                              | 0,7 \$         | 0,2 \$         |
| <b>Total</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | <b>50,8 \$</b> | <b>43,2 \$</b> |

Note : Le total des honoraires ci-dessus exclut des honoraires de 19,6 millions de dollars en 2025 et de 17,7 millions de dollars en 2024 relativement aux services professionnels fournis par Ernst & Young à certains fonds d'investissement gérés par des filiales de Manuvie. Pour certains fonds, ces honoraires sont payés directement par les fonds. Pour d'autres fonds, en plus de devoir assumer d'autres frais administratifs, les filiales doivent payer les honoraires de l'auditeur liés à des services professionnels en contrepartie de frais d'administration fixes. De plus, le total des honoraires a augmenté de 7,6 millions de dollars, principalement en raison des honoraires d'audit et des honoraires pour services liés à l'audit rattachés à plusieurs acquisitions dans le secteur Gestion de patrimoine et d'actifs, Monde.

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) fournis par les auditeurs externes.

Si un nouveau service est proposé pendant l'année et qu'il ne tombe pas dans les catégories ou le budget approuvés au préalable, 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 (se reporter à la page 45)

Le conseil estime que les programmes de rémunération des membres de la haute direction doivent être justes, équitables et concurrentiels par rapport au marché et qu'ils doivent appuyer notre stratégie ainsi que 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 2026 des porteurs d'actions ordinaires de la Société Financière Manuvie.*

L'an dernier, les actionnaires ont voté à 94,60 % en faveur de notre approche en matière de rémunération des membres de la haute direction. Nous examinons en détail notre programme de rémunération des membres de la haute direction pour 2025, à partir de la page 46. Ces renseignements ont été approuvés par le conseil sur la recommandation du comité de rémunération et de dotation en personnel cadre. Le conseil vous recommande de voter POUR notre approche en matière de rémunération des membres de la haute direction.

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 pour prendre les décisions relatives aux politiques et procédures en matière de rémunération et de rémunération des membres de la haute direction dans l'avenir.

Si un nombre important d'actionnaires s'opposent à la résolution, le conseil communiquera avec ses actionnaires (particulièrement avec ceux qui 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 (se reporter à la page 141 pour obtenir des précisions sur la manière de communiquer avec le conseil et aux pages 149 à 151 pour obtenir des précisions sur les activités auxquelles prennent part nos actionnaires).

### **À propos des propositions des actionnaires et de l'accès aux procurations**

Les propositions des actionnaires ou les mises en candidature dans le cadre de notre politique d'accès aux procurations pour notre assemblée annuelle de 2027 doivent nous parvenir d'ici 17 h (heure de l'Est) le 16 décembre 2026 afin que nous puissions les inclure dans notre circulaire de l'année prochaine. Les propositions des actionnaires doivent être faites par écrit et respecter les exigences de la Loi sur les sociétés d'assurances (Canada). Se reporter à la page 150 pour obtenir de plus amples renseignements sur notre politique sur l'accès aux procurations.

Veuillez envoyer votre proposition ou avis de mise en candidature à l'adresse suivante :

Secrétaire générale  
Société Financière Manuvie  
200 Bloor Street East  
Toronto (Ontario) M4W 1E5  
Canada  
Courriel : [corporate\\_governance@manulife.com](mailto:corporate_governance@manulife.com)

# À propos *des administrateurs*

Veuillez lire à propos des candidats à un poste d'administrateur avant d'exercer les droits de vote rattachés à vos actions.

Cette année, 13 personnes se portent candidats à un poste d'administrateur au conseil pour un mandat de un an. Tous les candidats à un poste d'administrateur ont été élus à notre assemblée 2025. Nous avons préalablement annoncé qu'un autre administrateur, soit M. Hai Ling, se joindrait au conseil; cependant, en raison d'une situation personnelle, cette nomination a été reportée. Nous sommes impatients de l'accueillir au sein du conseil dans l'avenir.

Ce groupe d'administrateurs possède la combinaison de compétences, d'expérience et de qualifications qui est nécessaire pour assurer une surveillance appropriée et un processus décisionnel efficace dans le contexte d'une société cotée en bourse complexe.

|                                                     |      |                                                                                                                                                                                                   |     |
|-----------------------------------------------------|------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Taille appropriée                                   | 13   | Administrateurs consistent en une taille qui se situe dans une fourchette appropriée pour un débat constructif et une prise de décision efficace                                                  |     |
| Indépendance                                        | Tous | les candidats à un poste d'administrateur sont indépendants, sauf le chef de la direction, et tous les membres des comités du conseil sont indépendants                                           |     |
| Qualifications et compétences en matière financière | Tous | les administrateurs apportent une combinaison de compétences et d'expérience qui sont nécessaires pour un encadrement efficace et ont les compétences en matière financière nécessaires           |     |
| Présence aux réunions                               | 99 % | représente le taux de présence global moyen aux réunions des candidats à un poste d'administrateur qui ont siégé au conseil en 2025                                                               |     |
| Inclusion                                           | 6    | des candidats <i>indépendants</i> à un poste d'administrateur (50 %) sont des femmes                                                                                                              | 6   |
|                                                     | 2    | des candidats <i>indépendants</i> à un poste d'administrateur (17 %) se sont identifiés comme membres d'une minorité visible <sup>1</sup>                                                         | 2   |
| Durée du mandat                                     | 4,5  | ans est la durée moyenne du mandat des candidats <i>indépendants</i> à un poste d'administrateur                                                                                                  | 4,2 |
|                                                     |      | Le conseil limite la durée maximale d'un mandat à 12 ans. Le président du conseil peut siéger pendant cinq ans, peu importe le nombre d'années qu'il a siégé au conseil à titre d'administrateur. |     |
| Âge                                                 | 66   | correspond à l'âge moyen des candidats <i>indépendants</i> à un poste d'administrateur                                                                                                            | 65  |
|                                                     |      | correspond à l'âge moyen de <i>tous</i> les candidats à un poste d'administrateur                                                                                                                 |     |

<sup>1</sup> Au sens de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (Canada).



## Où trouver

Faits saillants à propos du conseil  
Profils des administrateurs

16  
20

Rapports des comités du conseil 2025  
Mode de rémunération de nos  
administrateurs

33  
40

## Inclusion

Notre conseil reconnaît l'importance de l'inclusion et s'engage à promouvoir la diversité à tous les niveaux de l'organisation. Le conseil est convaincu que le fait d'avoir des administrateurs hautement qualifiés issus de la diversité permet d'avoir des perspectives et des expériences différentes lors des réunions du conseil, favorisant des discussions et des débats sains ainsi qu'une prise de décisions plus efficace.

Six des candidats indépendants à un poste d'administrateur (50 %) sont des femmes.

Deux des candidats indépendants à un poste d'administrateur (17 %) se sont identifiés comme membres d'une minorité visible, au sens de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (Canada).

La diversité constitue un facteur important pour, entre autres, la relève au conseil, et vous pouvez en apprendre davantage sur l'approche du conseil en matière de diversité et sur ses efforts de recrutement à la page 154.

## Surveillance

Notre conseil a continué d'exercer une surveillance efficace et de fournir des conseils à la direction cette année par des interactions périodiques, y compris ce qui suit :

- réunions du conseil et des comités, appels de mise à jour périodiques, réunions avec la direction, et mises à jour écrites et communications informelles
- interactions significatives avec les organismes de réglementation et les investisseurs afin de mieux comprendre l'évolution du cadre opérationnel et les attentes des parties prenantes
- recours continu aux groupes de concertation pour le conseil afin de pouvoir approfondir des sujets clés qui sont d'importance stratégique pour la société
- utilisation équilibrée du format de réunions en personne et en ligne pour faciliter des interactions en personne tout en conservant la souplesse des réunions virtuelles compte tenu de la portée mondiale du conseil afin de garantir une participation optimale de la part de tous les administrateurs et de faciliter le recrutement d'administrateurs de talent provenant du monde entier.

En 2025, l'orientation stratégique du conseil comprenait ce qui suit :

- poursuite de l'accent mis sur la relève pour le conseil grâce à la nomination de deux nouveaux administrateurs en 2025 qui possèdent les compétences et l'expérience essentielles aux priorités stratégiques de Manuvie
- réalisation d'un processus de relève pour le chef de la direction grâce à la nomination de M. Phil Witherington à titre de nouveau chef de la direction de Manuvie en mai 2025
- surveillance dynamique des ambitions stratégiques de la société et des activités connexes, y compris la stratégie d'entreprise renouvelée de Manuvie, la réalisation de l'acquisition stratégique de Comvest Credit Partners (Comvest) et l'annonce d'une opération de coentreprise avec Mahindra & Mahindra Ltd. (Mahindra) en vue de pénétrer le marché de l'assurance vie en Inde
- réunions entre les membres du conseil et les investisseurs qui, collectivement, sont propriétaires d'environ 33 % des actions institutionnelles en circulation de Manuvie dans le cadre du programme d'échanges avec des actionnaires.

## 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 décidera d'accepter ou non la démission 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 de candidats à un poste d'administrateur est égal au nombre d'administrateurs à élire.

## Présence aux réunions

Le quorum aux réunions du conseil correspond à la majorité des administrateurs, et les administrateurs doivent assister à toutes les réunions du conseil et de leurs comités respectifs.

Le nombre de réunions du conseil et des comités tenues en 2025 auxquelles les candidats à un poste d'administrateur étaient présents est indiqué dans les profils des administrateurs, qui commencent à la page 20. Le taux de présence global moyen aux réunions des candidats à un poste d'administrateur qui ont siégé au conseil en 2025 était de 99 %.

## Actionnariat

Les profils des administrateurs qui suivent incluent la valeur de l'actionnariat de chaque administrateur. 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'il détient par 48,57 \$, soit le cours de clôture de nos actions ordinaires à la Bourse de Toronto (TSX) le 27 février 2026.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2026, les administrateurs obtiennent une tranche minimale de 137 500 \$ US (environ 57 %) de la rémunération forfaitaire annuelle sous forme de capitaux propres, et l'exigence en matière d'actionnariat à l'intention des administrateurs correspond à six fois la tranche de capitaux propres obligatoire de la rémunération forfaitaire annuelle.

Nous exigeons que tous les administrateurs, exception faite du chef de la direction, détiennent des actions ordinaires, des actions privilégiées et/ou des unités d'actions différées ayant une valeur marchande totale correspondant à au moins six fois la tranche de capitaux propres obligatoire de leur rémunération forfaitaire annuelle à titre de membre du conseil. M. Witherington est assujéti à des exigences en matière d'actionnariat distinctes en tant que président et chef de la direction, auxquelles il se conforme (se reporter à la page 131).

En 2025, la tranche de capitaux propres obligatoire de la rémunération forfaitaire annuelle à titre de membre du conseil s'établissait à 127 500 \$ US. Le comité de gouvernance et des candidatures a travaillé avec un conseiller indépendant en vue d'examiner la rémunération des administrateurs en 2025 et a recommandé au conseil d'approuver une augmentation de 4,3 % de la rémunération des administrateurs afin de l'harmoniser à celle versée par des sociétés de complexité similaire, reçue intégralement sous forme de capitaux propres, et d'accroître la tranche de capitaux propres obligatoire de la rémunération forfaitaire à 137 500 \$ US (environ 57 % de la rémunération forfaitaire à titre de membre du conseil). Ce changement a pris effet le 1<sup>er</sup> janvier 2026.

Les administrateurs disposent de six ans après le début de leur mandat au conseil pour se conformer aux exigences en matière d'actionnariat. Cependant, pour les administrateurs qui siégeaient au conseil en date du 31 décembre 2025, une année supplémentaire leur a été accordée pour qu'ils se conforment aux exigences en matière d'actionnariat bonifiées à l'intention des administrateurs. L'exigence minimale en matière d'actionnariat en date du 27 février 2026 s'établissait à 1 125 465 \$ (soit 825 000 \$ US, selon le taux de change quotidien de 1,00 \$ US = 1,3642 \$ affiché par la Banque du Canada). Les fluctuations des taux de change entraîneront des écarts dans les exigences minimales en matière d'actionnariat. Tous les administrateurs ont respecté l'exigence en matière d'actionnariat ou sont en bonne voie de la respecter.

# Profils des administrateurs



**Donald R. Lindsay** (président du conseil)  
Vancouver (Colombie-Britannique) Canada/67 ans/indépendant

**Principales compétences et expérience**

- Finances/comptabilité
- Gestion des risques
- Gestion du talent/rémunération des membres de la haute direction
- Expérience en Asie

- Administrateur de société ouverte/dirigeant
- Technologie/exploitation
- Enjeux environnementaux/climatiques/sociaux/ de gouvernance

L'expérience de M. Lindsay en matière d'affaires sur le plan international, y compris son expérience de plus de 17 ans en tant que chef de la direction d'une société ouverte et de presque deux décennies à titre de cadre supérieur dans les secteurs des placements, des services bancaires aux entreprises et des services financiers mondiaux le rendent apte à présider le conseil et à siéger au comité de gouvernance et des candidatures. M. Lindsay a également une grande expérience dans des sujets touchant des facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG), qui appuie les efforts de Manuvie relativement à la gestion des risques et occasions connexes et à la mise en œuvre de son programme axé sur les effets en vue d'améliorer la santé et le bien-être, soutenir la résilience financière et contribuer à une planète en bonne santé.

M. Lindsay a été président et chef de la direction de Teck Resources Limited, la plus grande société diversifiée du secteur des mines, de la minéralurgie et de la métallurgie au Canada, poste qu'il occupait depuis 2005 et dans le cadre duquel il a dirigé Teck de manière à ce qu'elle obtienne des notes supérieures de la part d'agences de notation des facteurs ESG comme S&P Global, MSCI et ISS ESG. Il a également travaillé près de deux décennies au sein de Marchés mondiaux CIBC inc. où il a occupé les postes de chef des placements et des services bancaires aux entreprises ainsi que celui de chef de la région Asie-Pacifique avant d'occuper le poste de président.

M. Lindsay agit actuellement à titre de président du conseil d'administration de Trans Mountain Corporation. Il a récemment quitté le conseil d'administration d'Alpine Canada. Il est un gouverneur du patrimoine du Musée royal de l'Ontario. Il a présidé le International Council on Mining and Metals, le Board of Governors for Mining and Metals au Forum économique mondial et le Conseil canadien des affaires. Il est un récipiendaire du Prix pour l'ensemble des réalisations d'un chef d'entreprise canadien de la Chambre de commerce du Canada.

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 et a obtenu un doctorat honorifique en droit de l'Université de Windsor et un doctorat honorifique en technologie de l'Institute of Technology de la Colombie-Britannique.

**Présence aux réunions de 2025**

|                                               |                 |              |
|-----------------------------------------------|-----------------|--------------|
| Conseil                                       | 9 de 9          | 100 %        |
| <b>Comités du conseil</b>                     |                 |              |
| • Audit                                       | 5 de 5          | 100 %        |
| • Gouvernance et candidatures                 | 5 de 5          | 100 %        |
| • Rémunération et dotation en personnel cadre | 5 de 5          | 100 %        |
| • Risques                                     | 5 de 5          | 100 %        |
| <b>Total</b>                                  | <b>29 de 29</b> | <b>100 %</b> |

En tant que président du conseil, Donald Lindsay n'est pas membre du comité d'audit, ni du comité de rémunération et de dotation en personnel cadre, ni du comité de gestion des risques, mais il assiste à des réunions de ces comités à l'invitation du président de chacun de ces comités.

**Actionnariat** (au 27 février 2026 et au 28 février 2025)

| Exercice  | Actions ordinaires | UAD     | Total des actions ordinaires et des UAD | Valeur totale | Valeur totale en tant que multiple de la ligne directrice en matière d'actionnariat |
|-----------|--------------------|---------|-----------------------------------------|---------------|-------------------------------------------------------------------------------------|
| 2026      | 120 000            | 177 918 | 297 918                                 | 14 469 877 \$ | 12,9 fois                                                                           |
| 2025      | 120 000            | 158 291 | 278 291                                 | 12 539 792 \$ | 11,4 fois                                                                           |
| Variation | 0                  | 19 627  | 19 627                                  | 1 930 085 \$  |                                                                                     |

 Se reporter à la page 41 pour des précisions sur l'actionnariat.



Nicole S. Arnaboldi

N. Palm Beach, Floride, États-Unis/67 ans/indépendante

Principales compétences et expérience

- Finances/comptabilité
  - Assurance/réassurance/gestion de placements
  - Gestion des risques
  - Gestion du talent/rémunération des membres de la haute direction
- Expérience en Asie
  - Relations avec le gouvernement/questions d'ordre public/réglementation
  - Administratrice de société ouverte/dirigeante
  - Enjeux environnementaux/climatiques/sociaux/ de gouvernance

La vaste expérience de M<sup>me</sup> Arnaboldi au sein d'une importante institution financière, plus particulièrement dans le domaine de la gestion d'actifs, la rend apte à siéger à notre conseil, à titre de membre du comité de gestion des risques et à titre de présidente du comité de rémunération et de dotation en personnel cadre.

Nicole Arnaboldi est associée chez Oak Hill Capital Management, une société de capital-investissement. Elle était auparavant cadre supérieure auprès de Credit Suisse, société mondiale de services financiers, et de la société qu'elle a remplacée, Donaldson, Lufkin and Jenrette Securities Corporation, y ayant occupé divers postes de direction du secteur de la gestion de patrimoine et d'actifs, dont celui de conseillère principale et, auparavant, de vice-présidente du conseil, de Credit Suisse Asset Management.

M<sup>me</sup> Arnaboldi est membre des conseils de Commonfund et Merit Hill Capital (des sociétés fermées). Elle siège également à divers conseils consultatifs à l'Université Harvard, dont le conseil de HarvardX et de la faculté de droit.

M<sup>me</sup> Arnaboldi est titulaire d'un baccalauréat ès arts du Harvard College et d'un JD et d'une maîtrise en administration des affaires de l'Université Harvard.

Présence aux réunions de 2025

|         |        |       |
|---------|--------|-------|
| Conseil | 9 de 9 | 100 % |
|---------|--------|-------|

Comités du conseil

|                                                            |        |       |
|------------------------------------------------------------|--------|-------|
| • Rémunération et dotation en personnel cadre (présidente) | 5 de 5 | 100 % |
| • Risques                                                  | 5 de 5 | 100 % |

|       |          |       |
|-------|----------|-------|
| Total | 19 de 19 | 100 % |
|-------|----------|-------|

Administratrice depuis juin 2020

Limite du mandat : 2033

Votes pour en 2025 : 99,36 %

Conseils de sociétés ouvertes (cinq dernières années)

- NextEra Energy, Inc., 2022 à ce jour

Actionnariat (au 27 février 2026 et au 28 février 2025)

| Exercice  | Actions ordinaires | UAD    | Total des actions ordinaires et des UAD | Valeur totale | Valeur totale en tant que multiple de la ligne directrice en matière d'actionnariat |
|-----------|--------------------|--------|-----------------------------------------|---------------|-------------------------------------------------------------------------------------|
| 2026      | 6 500              | 59 865 | 66 365                                  | 3 223 348 \$  | 2,9 fois                                                                            |
| 2025      | 6 500              | 53 727 | 60 227                                  | 2 713 829 \$  | 2,5 fois                                                                            |
| Variation | 0                  | 6 138  | 6 138                                   | 509 519 \$    |                                                                                     |



Se reporter à la page 41 pour des précisions sur l'actionnariat.



## Guy L.T. Bainbridge

Édimbourg, Midlothian, Royaume-Uni/65 ans/indépendant

### Principales compétences et expérience

- Finances/comptabilité
- Assurance/réassurance/gestion de placements
- Gestion des risques
- Expérience en Asie
- Relations avec le gouvernement/questions d'ordre public/réglementation
- Administrateur de société ouverte/dirigeant

La vaste expérience de M. Bainbridge dans le domaine des finances et de l'audit le rend apte à siéger à notre conseil, à titre de membre du comité de gouvernance et des candidatures et de président du comité d'audit.

Guy Bainbridge est un ancien associé de KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L. Il a rempli les fonctions de chargé d'audit principal pour plusieurs grandes institutions financières au Royaume-Uni et dans le monde et a siégé aux conseils d'administration de KPMG au Royaume-Uni et en Europe.

M. Bainbridge siège au conseil d'administration et est membre du comité d'audit et du comité de gestion des risques du conseil de Nationwide Building Society (société fermée appartenant à ses membres). Il siège également au conseil d'administration de ICE Clear Europe Limited (société fermée) et est président de son comité d'audit.

M. Bainbridge est un membre du Institute of Chartered Accountants en Angleterre et au Pays de Galles et est titulaire d'une maîtrise ès arts de l'Université de Cambridge.

### Présence aux réunions de 2025

|                               |                 |             |
|-------------------------------|-----------------|-------------|
| Conseil                       | 8 de 9          | 89 %        |
| Comités du conseil            |                 |             |
| • Audit (président)           | 5 de 5          | 100 %       |
| • Gouvernance et candidatures | 5 de 5          | 100 %       |
| <b>Total</b>                  | <b>18 de 19</b> | <b>95 %</b> |

### Actionnariat (au 27 février 2026 et au 28 février 2025)

| Exercice  | Actions ordinaires | UAD    | Total des actions ordinaires et des UAD | Valeur totale | Valeur totale en tant que multiple de la ligne directrice en matière d'actionnariat |
|-----------|--------------------|--------|-----------------------------------------|---------------|-------------------------------------------------------------------------------------|
| 2026      | 0                  | 43 722 | 43 722                                  | 2 123 578 \$  | 1,9 fois                                                                            |
| 2025      | 0                  | 38 205 | 38 205                                  | 1 721 517 \$  | 1,6 fois                                                                            |
| Variation | 0                  | 5 517  | 5 517                                   | 402 060 \$    |                                                                                     |



Se reporter à la page 41 pour des précisions sur l'actionnariat.

Administrateur depuis août 2019

Limite du mandat : 2032

Votes pour en 2025 : 97,54 %

**Conseils de sociétés ouvertes**  
(cinq dernières années)

- Aucun





Nancy J. Carroll

Toronto (Ontario) Canada/68 ans/indépendante

Principales compétences et expérience

- Finances/comptabilité
- Assurance/réassurance/gestion de placements
- Gestion des risques
- Expérience en Asie
- Relations avec le gouvernement/questions d'ordre public/réglementation
- Administratrice de société ouverte/dirigeante
- Enjeux environnementaux/climatiques/sociaux/de gouvernance

L'expérience de M<sup>me</sup> Carroll à titre de conseillère sur les questions juridiques et stratégiques auprès de conseils et de sociétés dans les secteurs de l'assurance et des services financiers dans son ensemble la rend apte à siéger à notre conseil et à titre de membre du comité d'audit et du comité de gouvernance et des candidatures.

Nancy Carroll est une ancienne associée du groupe de services financiers et leader du groupe national Assurance et réassurance chez McCarthy Tétrault S.E.N.C.R.L., s.r.l. et compte plus de 40 ans d'expérience en tant que conseillère juridique auprès des sociétés d'assurance et de réassurance de même que des banques canadiennes et mondiales et leurs conseils sur des questions complexes de réglementation, de fusion, de conformité et de gouvernance ainsi que des questions transactionnelles et stratégiques.

M<sup>me</sup> Carroll siège au conseil de la Princess Margaret Cancer Foundation, est membre du Barreau de l'Ontario et a obtenu le titre d'IAS.A de l'Institut des administrateurs de sociétés et de la Rotman School of Business à Université de Toronto. Elle est titulaire d'un baccalauréat en droit de l'Université de Toronto, d'une maîtrise ès arts en sciences politiques internationales de l'Université Queen's et d'un baccalauréat ès arts de l'Université Mount Allison.

Présence aux réunions de 2025

|                               |          |       |
|-------------------------------|----------|-------|
| Conseil                       | 8 de 8   | 100 % |
| Comités du conseil            |          |       |
| • Audit                       | 4 de 4   | 100 % |
| • Gouvernance et candidatures | 4 de 4   | 100 % |
| Total                         | 16 de 16 | 100 % |

Administratrice depuis février 2025

Limite du mandat : 2037

Votes pour en 2025 : 99,81 %

Conseils de sociétés ouvertes (cinq dernières années)

- Aucun

Actionnariat (au 27 février 2026 et au 28 février 2025)

| Exercice  | Actions ordinaires | UAD   | Total des actions ordinaires et des UAD | Valeur totale | Valeur totale en tant que multiple de la ligne directrice en matière d'actionnariat |
|-----------|--------------------|-------|-----------------------------------------|---------------|-------------------------------------------------------------------------------------|
| 2026      | 0                  | 3 289 | 3 289                                   | 159 747 \$    | 0,1 fois                                                                            |
| 2025      | 0                  | 0     | 0                                       | 0 \$          | s.o.                                                                                |
| Variation | 0                  | 3 289 | 3 289                                   | 159 747 \$    |                                                                                     |

M<sup>me</sup> Carroll s'est jointe au conseil le 28 février 2025. Conformément aux exigences en matière d'actionnariat à l'intention des administrateurs, elle est tenue de respecter ces exigences dans un délai de six ans après le début de son mandat au conseil. En raison des modifications qui ont été apportées à la rémunération des administrateurs le 1<sup>er</sup> janvier 2026, l'exigence en matière d'actionnariat est passée à 1 125 465 \$ (825 000 \$ US). La valeur totale en tant que multiple de la ligne directrice en matière d'actionnariat susmentionnée porte sur la ligne directrice en vigueur pour chacune des années.



Se reporter à la page 41 pour des précisions sur l'actionnariat.



Julie E. Dickson

Ottawa (Ontario) Canada/68 ans/indépendante

Principales compétences et expérience

- Finances/comptabilité
  - Assurance/réassurance/gestion de placements
  - Gestion des risques
- Relations avec le gouvernement/questions d'ordre public/réglementation
  - Administratrice de société ouverte/dirigeante

La vaste expérience de M<sup>me</sup> Dickson dans le domaine des finances, de la gestion des risques et de la réglementation la rend apte à siéger à notre conseil et à agir à titre de membre du comité de rémunération et de dotation en personnel cadre et de présidente du comité de gestion des risques.

Julie Dickson travaillait auparavant au Bureau du surintendant des institutions financières du Canada, le principal organisme de réglementation des services financiers au Canada. À l'heure actuelle, elle siège au Conseil canadien sur la reddition de comptes et est membre du conseil de la Dubai Financial Services Authority.

M<sup>me</sup> Dickson est officière de l'Ordre du Canada et titulaire d'un baccalauréat ès arts de l'Université du Nouveau-Brunswick et d'une maîtrise en économie de l'Université Queen's.

Administratrice depuis août 2019

Limite du mandat : 2032

Votes pour en 2025 : 99,09 %

Présence aux réunions de 2025

|                                                  |          |       |
|--------------------------------------------------|----------|-------|
| Conseil                                          | 9 de 9   | 100 % |
| Comités du conseil                               |          |       |
| • Audit                                          | 2 de 2   | 100 % |
| • Gouvernance et candidatures                    | 3 de 3   | 100 % |
| • Rémunération et de dotation en personnel cadre | 2 de 2   | 100 % |
| • Risques (présidente)                           | 3 de 3   | 100 % |
| Total                                            | 19 de 19 | 100 % |

Conseils de sociétés ouvertes (cinq dernières années)

- Aucun

Le 8 mai 2025, M<sup>me</sup> Dickson est devenue membre du comité de rémunération et de dotation en personnel cadre ainsi que du comité de gestion des risques (dont elle est devenue la présidente) et a démissionné du comité de gouvernance et des candidatures et du comité d'audit.

Actionnariat (au 27 février 2026 et au 28 février 2025)

| Exercice  | Actions ordinaires | UAD    | Total des actions ordinaires et des UAD | Valeur totale | Valeur totale en tant que multiple de la ligne directrice en matière d'actionnariat |
|-----------|--------------------|--------|-----------------------------------------|---------------|-------------------------------------------------------------------------------------|
| 2026      | 0                  | 81 007 | 81 007                                  | 3 934 510 \$  | 3,5 fois                                                                            |
| 2025      | 0                  | 70 221 | 70 221                                  | 3 164 158 \$  | 2,9 fois                                                                            |
| Variation | 0                  | 10 786 | 10 786                                  | 770 352 \$    |                                                                                     |



Se reporter à la page 41 pour des précisions sur l'actionnariat.



J. Michael Durland

Toronto (Ontario) Canada/61 ans/indépendant

Principales compétences et expérience

- Finances/comptabilité
- Gestion des risques
- Gestion du talent/rémunération des membres de la haute direction
- Expérience en Asie

- Relations avec le gouvernement/questions d'ordre public/réglementation
- Administrateur de société ouverte/dirigeant
- Technologie/exploitation

Le solide parcours financier de M. Durland et sa vaste expérience internationale au sein d'une grande institution financière le rendent apte à siéger à notre conseil et en tant que membre du comité d'audit et du comité de gouvernance et des candidatures.

Michael Durland est un ancien cadre supérieur de La Banque de Nouvelle-Écosse, où il a occupé plusieurs postes de cadre supérieur à la division des marchés financiers, dont celui de chef du groupe et chef à la direction, Groupe Services bancaires et marchés mondiaux. Il est actuellement chef de la direction de Melancthon Capital Corporation, société fermée dont l'activité principale consiste à fournir des capitaux et des services-conseils aux entreprises canadiennes émergentes. Il apporte au conseil un ensemble de compétences pointues en matière de prises de risques et de structuration des risques, ainsi qu'une expérience en commerce international.

M. Durland est chancelier de l'Université Saint Mary's. Il est membre du conseil de La Fondation Les Fleurons glorieux (organisme sans but lucratif), ainsi que des conseils de Receptiviti Inc. et de LifeRaft Inc., et ancien président de Truleaf Sustainable Agriculture (sociétés fermées). Il est membre éminent de la Munk School of Global Affairs and Public Policy de l'Université de Toronto et ancien membre du conseil de la Dalhousie Medical Research Foundation, du comité sur la stratégie d'entreprise du Global Risk Institute et des conseils consultatifs du Centre for Social Impact de l'Université Queen's et du programme de maîtrise en analytique de gestion de l'Université Queen's.

M. Durland est titulaire d'un baccalauréat en commerce de l'Université Saint Mary's et d'un doctorat en gestion de l'Université Queen's.

Présence aux réunions de 2025

|                               |          |       |
|-------------------------------|----------|-------|
| Conseil                       | 9 de 9   | 100 % |
| Comités du conseil            |          |       |
| • Audit                       | 5 de 5   | 100 % |
| • Gouvernance et candidatures | 5 de 5   | 100 % |
| Total                         | 19 de 19 | 100 % |

Actionnariat (au 27 février 2026 et au 28 février 2025)

| Exercice  | Actions    |        | Total des actions ordinaires et des UAD | Valeur totale | Valeur totale en tant que multiple de la ligne directrice en matière d'actionnariat |
|-----------|------------|--------|-----------------------------------------|---------------|-------------------------------------------------------------------------------------|
|           | ordinaires | UAD    |                                         |               |                                                                                     |
| 2026      | 0          | 14 213 | 14 213                                  | 690 325 \$    | 0,6 fois                                                                            |
| 2025      | 0          | 6 750  | 6 750                                   | 304 155 \$    | 0,3 fois                                                                            |
| Variation | 0          | 7 463  | 7 463                                   | 386 170 \$    |                                                                                     |

M. Durland s'est joint au conseil le 5 mars 2024. Conformément aux exigences en matière d'actionnariat à l'intention des administrateurs, il est tenu de respecter ces exigences dans un délai de six ans après le début de son mandat au conseil. En raison des modifications qui ont été apportées à la rémunération des administrateurs le 1<sup>er</sup> janvier 2026, l'exigence en matière d'actionnariat est passée à 1 125 465 \$ (825 000 \$ US). La valeur totale en tant que multiple de la ligne directrice en matière d'actionnariat susmentionnée porte sur la ligne directrice en vigueur pour chacune des années.



Se reporter à la page 41 pour des précisions sur l'actionnariat.

Administrateur depuis  
mars 2024

Limite du mandat :  
2036

Votes pour en 2025 :  
99,10 %

Conseils de sociétés  
ouvertes  
(cinq dernières années)

- Aucun



Donald P. Kanak

Bellevue, Washington, États-Unis/73 ans/indépendant

Principales compétences et expérience

- Finances/comptabilité
- Assurance/réassurance/gestion de placements
- Gestion des risques
- Gestion du talent/rémunération des membres de la haute direction
- Expérience en Asie
- Relations avec le gouvernement/questions d'ordre public/réglementation
- Administrateur de société ouverte/dirigeant
- Technologie/exploitation
- Ventes/marketing/distribution
- Enjeux environnementaux/climatiques/sociaux/ de gouvernance

La vaste expérience de M. Kanak au sein d'un important assureur et gestionnaire d'actifs, plus particulièrement sur les marchés asiatiques, où il a vécu et travaillé pendant plus de 35 ans, le rend apte à siéger à notre conseil et en tant que membre du comité de rémunération et de dotation en personnel cadre et du comité de gestion des risques.

Administrateur depuis mars 2024

Limite du mandat : 2036

Votes pour en 2025 : 99,73 %

Conseils de sociétés ouvertes (cinq dernières années)

- Aucun

Donald Kanak est un ancien cadre supérieur qui possède une grande expérience du domaine de l'assurance en Asie. Au cours des dernières années, il a occupé plusieurs postes de direction à Prudential Holdings Ltd. (qui fait partie de Prudential plc), pour finalement devenir président d'Insurance Growth Markets et président de Prudence Foundation, après avoir été président d'Eastspring Investments et président de Prudential Corporation Asia. Il a occupé des postes de haute direction au sein d'American International Group (AIG) pendant plus de 14 ans avant de se joindre à Prudential Holdings Ltd.

M. Kanak est membre principal du *Program in International Financial Systems* (PIFS) depuis 2007 et un administrateur depuis 2017. Ses recherches ont porté principalement sur les solutions pour atteindre les objectifs climatiques et développer les marchés des capitaux dans les économies émergentes. Il est actuellement président du conseil à la PreachFor Foundation. Il a auparavant été fiduciaire du Fonds mondial pour la nature (WWF)-Hong Kong, président du conseil et membre du conseil exécutif de l'EU-ASEAN Business Council et membre du conseil du Hong Kong Financial Services Development Council (entités fermées).

M. Kanak est titulaire d'un baccalauréat ès arts de l'Université de Caroline du Nord, d'un JD de la Harvard Law School et d'une maîtrise en lettres de l'Université Oxford avec une spécialisation en études de gestion.

Présence aux réunions de 2025

|                                               |          |       |
|-----------------------------------------------|----------|-------|
| Conseil                                       | 9 de 9   | 100 % |
| Comités du conseil                            |          |       |
| • Rémunération et dotation en personnel cadre | 5 de 5   | 100 % |
| • Risques                                     | 5 de 5   | 100 % |
| Total                                         | 19 de 19 | 100 % |

Actionnariat (au 27 février 2026 et au 28 février 2025)

| Actions ordinaires |     | Total des actions ordinaires et des UAD |               | Valeur totale en tant que multiple de la ligne directrice en matière d'actionnariat |
|--------------------|-----|-----------------------------------------|---------------|-------------------------------------------------------------------------------------|
| Exercice           | UAD |                                         | Valeur totale |                                                                                     |
| 2026               | 0   | 14 213                                  | 690 325 \$    | 0,6 fois                                                                            |
| 2025               | 0   | 6 750                                   | 304 155 \$    | 0,3 fois                                                                            |
| Variation          | 0   | 7 463                                   | 386 170 \$    |                                                                                     |

M. Kanak s'est joint au conseil le 5 mars 2024. Conformément aux exigences en matière d'actionnariat à l'intention des administrateurs, il est tenu de respecter ces exigences dans un délai de six ans après le début de son mandat au conseil. En raison des modifications qui ont été apportées à la rémunération des administrateurs le 1<sup>er</sup> janvier 2026, l'exigence en matière d'actionnariat est passée à 1 125 465 \$ (825 000 \$ US). La valeur totale en tant que multiple de la ligne directrice en matière d'actionnariat susmentionnée porte sur la ligne directrice en vigueur pour chacune des années.



Se reporter à la page 41 pour des précisions sur l'actionnariat.



## Anna Manning

Toronto (Ontario) Canada/67 ans/indépendante

### Principales compétences et expérience

- Finances/comptabilité
- Assurance/réassurance/gestion de placements
- Gestion des risques
- Gestion du talent/rémunération des membres de la haute direction
- Expérience en Asie
- Relations avec le gouvernement/questions d'ordre public/réglementation
- Administratrice de société ouverte/dirigeante
- Technologie/exploitation
- Enjeux environnementaux/climatiques/sociaux/de gouvernance

L'expérience de M<sup>me</sup> Manning à la tête d'une grande institution mondiale de réassurance vie et santé la rend apte à siéger à notre conseil et en tant que membre du comité de rémunération et de dotation en personnel cadre et du comité de gestion des risques.

Anna Manning est l'ancienne présidente et cheffe de la direction de Reinsurance Group of America, Incorporated (RGA), une société de réassurance mondiale spécialisée dans les solutions d'assurance vie et maladie. Avant de se joindre à RGA, elle a travaillé pendant 19 ans au bureau de Toronto du service de conseil en assurance Tillinghast de Towers Perrin, offrant des services-conseils en assurance pour les fusions et acquisitions, la mesure du rendement à valeur ajoutée, le développement de produits et l'information financière.

M<sup>me</sup> Manning est membre de la Society of Actuaries et de l'Institut canadien des actuaires. Elle est titulaire d'un baccalauréat en sciences actuarielles de l'Université de Toronto.

### Présence aux réunions de 2025

|                                               |                 |             |
|-----------------------------------------------|-----------------|-------------|
| Conseil                                       | 9 de 9          | 100%        |
| Comités du conseil                            |                 |             |
| • Rémunération et dotation en personnel cadre | 5 de 5          | 100%        |
| • Risques                                     | 5 de 5          | 100%        |
| <b>Total</b>                                  | <b>19 de 19</b> | <b>100%</b> |

Administratrice depuis août 2024

Limite du mandat : 2037

Votes pour en 2025 : 99,76 %

**Conseils de sociétés ouvertes**  
(cinq dernières années)

- Reinsurance Group of America, Incorporated, 2016 à 2023

### Actionnariat (au 27 février 2026 et au 28 février 2025)

| Exercice  | Actions ordinaires | UAD    | Total des actions ordinaires et des UAD | Valeur totale | Valeur totale en tant que multiple de la ligne directrice en matière d'actionnariat |
|-----------|--------------------|--------|-----------------------------------------|---------------|-------------------------------------------------------------------------------------|
| 2026      | 5 100              | 10 376 | 15 476                                  | 751 669 \$    | 0,7 fois                                                                            |
| 2025      | 7 715              | 3 060  | 10 775                                  | 485 522 \$    | 0,4 fois                                                                            |
| Variation | (2 615)            | 7 316  | 4 701                                   | 266 148 \$    |                                                                                     |

M<sup>me</sup> Manning s'est jointe au conseil le 7 août 2024. Conformément aux exigences en matière d'actionnariat à l'intention des administrateurs, elle est tenue de respecter ces exigences dans un délai de six ans après le début de son mandat au conseil. En raison des modifications qui ont été apportées à la rémunération des administrateurs le 1<sup>er</sup> janvier 2026, l'exigence en matière d'actionnariat est passée à 1 125 465 \$ (825 000 \$ US). La valeur totale en tant que multiple de la ligne directrice en matière d'actionnariat susmentionnée porte sur la ligne directrice en vigueur pour chacune des années.



Se reporter à la page 41 pour des précisions sur l'actionnariat.



## John S. Montalbano

West Vancouver (Colombie-Britannique) Canada/61 ans/indépendant

### Principales compétences et expérience

- Finances/comptabilité
- Assurance/réassurance/gestion de placements
- Gestion des risques
- Gestion du talent/rémunération des membres de la haute direction
- Expérience en Asie
- Administrateur de société ouverte/dirigeant
- Ventes/marketing/distribution
- Enjeux environnementaux/climatiques/sociaux/de gouvernance

La vaste expérience de M. Montalbano à titre de cadre supérieur et dans la gestion de patrimoine et d'actifs le rend apte à siéger à notre conseil et en tant que membre du comité de rémunération et de dotation en personnel cadre et du comité de gestion des risques.

John Montalbano est un dirigeant expérimenté en gestion de patrimoine et d'actifs et ancien cadre supérieur de la Banque Royale du Canada, ayant occupé auparavant les postes de chef de la direction de RBC Gestion mondiale d'actifs et de vice-président de RBC Gestion de patrimoine. À l'heure actuelle, il est directeur de Tower Beach Capital Ltd., une entreprise à capital fermé spécialisée dans les investissements en capital de risque.

M. Montalbano siège présentement à titre de membre du conseil de l'Office d'investissement du régime de pensions du Canada et d'autres entreprises à capital fermé. De plus, il siège à plusieurs conseils d'organismes à but non lucratif et conseils consultatifs, y compris le conseil de la Fondation Rideau Hall et le conseil consultatif de faculté de la Sauder School of Business de l'Université de la Colombie-Britannique.

M. Montalbano est analyste financier agréé et titulaire d'un baccalauréat en commerce de l'Université de la Colombie-Britannique.

### Présence aux réunions de 2025

|                                               |                 |              |
|-----------------------------------------------|-----------------|--------------|
| Conseil                                       | 8 de 8          | 100 %        |
| Comités du conseil                            |                 |              |
| • Rémunération et dotation en personnel cadre | 3 de 3          | 100 %        |
| • Risques                                     | 4 de 4          | 100 %        |
| <b>Total</b>                                  | <b>15 de 15</b> | <b>100 %</b> |

### Actionnariat (au 27 février 2026 et au 28 février 2025)

| Exercice  | Actions ordinaires | UAD   | Total des actions ordinaires et des UAD | Valeur totale | Valeur totale en tant que multiple de la ligne directrice en matière d'actionnariat |
|-----------|--------------------|-------|-----------------------------------------|---------------|-------------------------------------------------------------------------------------|
| 2026      | 2 000              | 3 289 | 5 289                                   | 256 887 \$    | 0,2 fois                                                                            |
| 2025      | 2 000              | 0     | 2 000                                   | 90 120 \$     | s.o.                                                                                |
| Variation | 0                  | 3 289 | 3 289                                   | 166 767 \$    |                                                                                     |

M. Montalbano s'est joint au conseil le 28 février 2025. Conformément aux exigences en matière d'actionnariat à l'intention des administrateurs, il est tenu de respecter ces exigences dans un délai de six ans après le début de son mandat au conseil. En raison des modifications qui ont été apportées à la rémunération des administrateurs le 1<sup>er</sup> janvier 2026, l'exigence en matière d'actionnariat est passée à 1 125 465 \$ (825 000 \$ US). La valeur totale en tant que multiple de la ligne directrice en matière d'actionnariat susmentionnée porte sur la ligne directrice en vigueur pour chacune des années.

Administrateur depuis février 2025

Limite du mandat : 2037

Votes pour en 2025 : 99,82 %

### Conseils de sociétés ouvertes (cinq dernières années)

- AbCellera Biologics Inc., 2020 à ce jour
- Eupraxia Pharmaceuticals Inc., 2021 à ce jour
- Aritzia Inc., 2019 à 2025



Se reporter à la page 41 pour des précisions sur l'actionnariat.



May Tan

Hong Kong/70 ans/indépendante

Principales compétences et expérience

- Finances/comptabilité
  - Assurance/réassurance/gestion de placements
  - Gestion des risques
  - Gestion du talent/rémunération des membres de la haute direction
- Expérience en Asie
  - Administratrice de société ouverte/dirigeante
  - Enjeux environnementaux/climatiques/sociaux/de gouvernance

La vaste expérience de M<sup>me</sup> Tan dans des postes de direction liés aux services financiers ainsi que sa connaissance approfondie du secteur en Asie la rendent apte à siéger à notre conseil et en tant que membre du comité d'audit et présidente du comité de gouvernance et des candidatures.

May Tan est une dirigeante chevronnée du secteur financier qui a occupé un certain nombre de postes de direction chez Standard Chartered Bank, y compris celui de cheffe de la direction, Standard Chartered Bank (Hong Kong). Elle compte plus de 30 ans d'expérience dans le financement des entreprises, le secteur bancaire et les marchés financiers en Asie. Elle est titulaire du titre de Fellow Chartered Accountant de l'Institute of Chartered Accountants en Angleterre et au Pays de Galles ainsi que du titre de Certified Public Accountant (Fellow) du Hong Kong Institute of Certified Public Accountants.

M<sup>me</sup> Tan siège au conseil des sociétés non cotées en bourse suivantes : MSIG Insurance (Hong Kong) Limited, Shanghai Guardian Limited et 701 Limited. Elle siège également au conseil de la Asian Corporate Governance Association.

M<sup>me</sup> Tan est titulaire d'un B.A. en économie et en comptabilité de l'Université de Sheffield.

Présence aux réunions de 2025

| Conseil            |                                            | 9 de 9   | 100 % |
|--------------------|--------------------------------------------|----------|-------|
| Comités du conseil |                                            |          |       |
| • Audit            |                                            | 5 de 5   | 100 % |
|                    | • Gouvernance et candidatures (présidente) | 5 de 5   | 100 % |
| Total              |                                            | 19 de 19 | 100 % |

Actionnariat (au 27 février 2026 et au 28 février 2025)

|           |                    |        |                                         | Valeur totale en tant que multiple de la ligne directrice en matière d'actionnariat |          |
|-----------|--------------------|--------|-----------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|----------|
| Exercice  | Actions ordinaires | UAD    | Total des actions ordinaires et des UAD | Valeur totale                                                                       |          |
| 2026      | 0                  | 23 430 | 23 430                                  | 1 137 995 \$                                                                        | 1,0 fois |
| 2025      | 0                  | 18 694 | 18 694                                  | 842 352 \$                                                                          | 0,8 fois |
| Variation | 0                  | 4 736  | 4 736                                   | 295 643 \$                                                                          |          |

Administratrice depuis décembre 2021

Limite du mandat : 2034

Votes pour en 2025 : 99,04 %

Conseils de sociétés ouvertes (cinq dernières années)

- CLP Holdings Limited, 2018 à ce jour
- Hang Lung Group Limited, 2024 à ce jour
- JP Morgan China Growth & Income PLC, 2021 à 2024
- Link Management Limited/Link REIT, 2013 à 2022



Se reporter à la page 41 pour des précisions sur l'actionnariat.



## Leagh E. Turner

Toronto (Ontario) Canada/54 ans/indépendante

### Principales compétences et expérience

- Finances/comptabilité
- Gestion des risques
- Gestion du talent/rémunération des membres de la haute direction
- Expérience en Asie
- Relations avec le gouvernement/questions d'ordre public/réglementation
- Administratrice de société ouverte/dirigeante
- Technologie/exploitation
- Ventes/marketing/distribution
- Enjeux environnementaux/climatiques/sociaux/de gouvernance

La vaste expérience de M<sup>me</sup> Turner dans des postes de direction du secteur de la technologie et ses compétences pour tirer parti des équipes, des procédés et de la technologie pour orienter la transformation organisationnelle la rendent apte à siéger à notre conseil et à agir à titre de membre du comité de gestion des risques et du comité de rémunération et de dotation en personnel cadre.

Leagh Turner est une dirigeante chevronnée dans le secteur de la technologie qui occupe, à l'heure actuelle, le poste de cheffe de Coupa Software Inc., société de logiciels de gestion des dépenses d'entreprise. Auparavant, M<sup>me</sup> Turner a été cocheffe de la direction de Ceridian HCM Holding Inc., entreprise mondiale de solutions logicielles en gestion du capital humain. Elle est également administratrice de Plan International Canada. M<sup>me</sup> Turner est une ardente défenseuse de l'avancement des femmes à des postes de direction et a figuré à deux reprises au classement des 100 femmes les plus puissantes au Canada du WXN (Women's Executive Network).

M<sup>me</sup> Turner est titulaire d'un baccalauréat ès arts de l'Université de Western Ontario.

### Présence aux réunions de 2025

| Conseil                                       | 9 de 9          | 100 %        |
|-----------------------------------------------|-----------------|--------------|
| <b>Comités du conseil</b>                     |                 |              |
| • Rémunération et dotation en personnel cadre | 5 de 5          | 100 %        |
| • Risques                                     | 5 de 5          | 100 %        |
| <b>Total</b>                                  | <b>19 de 19</b> | <b>100 %</b> |

### Actionnariat (au 27 février 2026 et au 28 février 2025)

| Actions ordinaires |     | Total des actions ordinaires et des UAD |        | Valeur totale | Valeur totale en tant que multiple de la ligne directrice en matière d'actionnariat |
|--------------------|-----|-----------------------------------------|--------|---------------|-------------------------------------------------------------------------------------|
| Exercice           | UAD |                                         |        |               |                                                                                     |
| 2026               | 0   | 30 306                                  | 30 306 | 1 471 962 \$  | 1,3 fois                                                                            |
| 2025               | 0   | 25 305                                  | 25 305 | 1 140 243 \$  | 1,0 fois                                                                            |
| Variation          | 0   | 5 001                                   | 5 001  | 331 719 \$    |                                                                                     |



Se reporter à la page 41 pour des précisions sur l'actionnariat.

Administratrice depuis novembre 2020

Limite du mandat : 2033

Votes pour en 2025 : 99,73 %

**Conseils de sociétés ouvertes**  
(cinq dernières années)

- Ceridian HCM Holding Inc., 2022 à 2023





## Philip J. Witherington

Président et chef de la direction

Toronto (Ontario) Canada/49 ans/non indépendant (direction)

### Principales compétences et expérience

- Finances/comptabilité
- Assurance/réassurance/gestion de placements
- Gestion des risques
- Gestion du talent/rémunération des membres de la haute direction
- Expérience en Asie
- Relations avec le gouvernement/questions d'ordre public/réglementation
- Administrateur de société ouverte/dirigeant
- Ventes/marketing/distribution
- Enjeux environnementaux/climatiques/sociaux/de gouvernance

Phil Witherington a été nommé président et chef de la direction de Manuvie, l'une des plus grandes sociétés d'assurance et de gestion d'actifs du monde, le 8 mai 2025.

Avant d'être nommé à ce poste, M. Witherington était président et chef de la direction de Manulife Asia et, auparavant, a occupé pendant cinq ans le poste de chef des finances de Manuvie. À ce titre, il était responsable de la gestion des affaires financières mondiales de Manuvie et a dirigé avec succès la mise en œuvre des normes IFRS 17 et IFRS 9 au sein de Manuvie. M. Witherington s'est joint à Manuvie en 2014 à titre de chef des finances de Manulife Asia et en a été le président et chef de la direction par intérim en 2017. Il est membre de l'équipe de haute direction de Manuvie depuis 2018.

M. Witherington cumule plus de 25 années d'expérience dans les secteurs de l'assurance et des services financiers à l'échelle mondiale, et dans des marchés développés et en émergence en Asie. Avant de se joindre à Manuvie, M. Witherington a dirigé les activités financières dans la région Asie-Pacifique pour le secteur Services bancaires de détail et gestion de patrimoine de HSBC et a précédemment agi à titre de chef des finances régional adjoint pour son secteur de l'assurance en Asie. Auparavant, M. Witherington était vice-président, Finances au sein d'Alia, située à Hong Kong. Il a également travaillé pendant une décennie auprès de KPMG à Londres et à Hong Kong, où il s'est spécialisé dans les services financiers et les services d'audit et de consultation, avec un accent marqué sur la clientèle des services financiers.

M. Witherington est profondément engagé à favoriser un changement positif dans les collectivités où Manuvie exerce des activités. Sous sa gouverne, Manuvie continue de promouvoir des initiatives et un leadership éclairé qui favorisent la pérennité de la santé, de la résilience financière, du développement durable et d'une croissance inclusive.

M. Witherington est titulaire d'un MBA pour cadres qui lui a été décerné conjointement par l'École de Gestion de l'Université d'Édimbourg (Royaume-Uni) et l'École Nationale des Ponts et Chaussées (Paris, France). Il possède également le titre de Fellow de l'Institute of Chartered Accountants in England & Wales (FCA) et du Hong Kong Institute of Certified Public Accountants (FCPA).

### Présence aux réunions de 2025

|                                                                                                                                                                                |               |              |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|--------------|
| Conseil                                                                                                                                                                        | 7 de 7        | 100 %        |
| <b>Comités du conseil</b>                                                                                                                                                      |               |              |
| M. Witherington n'est membre d'aucun des comités du conseil, mais assiste à des réunions de ces comités à l'invitation du président du conseil et/ou des présidents de comité. |               |              |
|                                                                                                                                                                                | 7 de 7        | 100 %        |
| <b>Total</b>                                                                                                                                                                   | <b>7 de 7</b> | <b>100 %</b> |

### Actionnariat

En tant que chef de la direction, M. Witherington est assujéti à des lignes directrices en matière d'actionnariat distinctes, qu'il respecte. Vous pouvez en apprendre davantage sur ce sujet à la page 132.

Administrateur depuis  
Mai 2025

Limite du mandat :  
Uniquement applicable aux  
administrateurs  
indépendants

Votes pour en 2025 :  
99,82 %

**Conseils de sociétés  
ouvertes**  
(cinq dernières années)

- Aucun



**John W.P.-K. Wong**  
Hong Kong/70 ans/indépendant

**Principales compétences et expérience**

- Finances/comptabilité
  - Gestion des risques
  - Gestion du talent/rémunération des membres de la haute direction
- Expérience en Asie
  - Relations avec le gouvernement/questions d'ordre public/réglementation
  - Enjeux environnementaux/climatiques/sociaux/de gouvernance

La vaste expérience en services-conseils de M. Wong sur le marché des soins de santé asiatique le rend apte à siéger à notre conseil et en tant que membre du comité d'audit et du comité de gouvernance et des candidatures.

John Wong est un ancien associé principal et l'ancien président du Boston Consulting Group pour la Chine élargie, où il est actuellement conseiller principal. Ce consultant de confiance compte près de 30 ans d'expérience dans les services aux clients mondiaux sur le marché asiatique des soins de santé et une grande expertise dans la mise sur pied d'entreprises dans les secteurs de la biopharmacie, de la technologie médicale et des produits de santé grand public.

M. Wong est titulaire d'une maîtrise en administration des affaires de l'Université Harvard, d'une maîtrise en génie chimique du Massachusetts Institute of Technology et d'un baccalauréat en génie chimique de l'Imperial College London.

Administrateur depuis  
mai 2024

Limite du mandat :  
2036

Votes *pour* en 2025 :  
99,07 %

**Présence aux réunions de 2025**

|                               |                 |              |
|-------------------------------|-----------------|--------------|
| Conseil                       | 9 de 9          | 100 %        |
| <b>Comités du conseil</b>     |                 |              |
| • Audit                       | 5 de 5          | 100 %        |
| • Gouvernance et candidatures | 5 de 5          | 100 %        |
| <b>Total</b>                  | <b>19 de 19</b> | <b>100 %</b> |

**Conseils de sociétés ouvertes (cinq dernières années)**

- Aucun

**Actionnariat** (au 27 février 2026 et au 28 février 2025)

| Actions ordinaires |     | Total des actions ordinaires et des UAD |       | Valeur totale | Valeur totale en tant que multiple de la ligne directrice en matière d'actionnariat |
|--------------------|-----|-----------------------------------------|-------|---------------|-------------------------------------------------------------------------------------|
| Exercice           | UAD |                                         |       |               |                                                                                     |
| 2026               | 0   | 6 941                                   | 6 941 | 337 124 \$    | 0,3 fois                                                                            |
| 2025               | 0   | 2 840                                   | 2 840 | 127 970 \$    | 0,1 fois                                                                            |
| Variation          | 0   | 4 101                                   | 4 101 | 209 154 \$    |                                                                                     |

M. Wong s'est joint au conseil le 9 mai 2024. Conformément aux exigences en matière d'actionnariat à l'intention des administrateurs, il est tenu de respecter ces exigences dans un délai de six ans après le début de son mandat au conseil. En raison des modifications qui ont été apportées à la rémunération des administrateurs le 1<sup>er</sup> janvier 2026, l'exigence en matière d'actionnariat est passée à 1 125 465 \$ (825 000 \$ US). La valeur totale en tant que multiple de la ligne directrice en matière d'actionnariat susmentionnée porte sur la ligne directrice en vigueur pour chacune des années.



Se reporter à la page 41 pour des précisions sur l'actionnariat

# Rapports des comités du conseil 2025

## Comité de gouvernance et des candidatures

### Composition en date du 31 décembre 2025 :

May Tan – présidente  
Guy Bainbridge  
Nancy Carroll  
Michael Durland  
Donald Lindsay  
John Wong

Tous les membres du comité de gouvernance et des candidatures sont indépendants. Le président du conseil est également membre du comité. Tous les membres du comité de gouvernance et des candidatures sont également membres du comité d'audit, sauf le président du conseil.

Le comité s'est réuni cinq fois en 2025. 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

Gérer le renouvellement du conseil et la 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 et en tenir une liste évolutive et examiner la composition des comités

Élaborer des politiques et des procédures efficaces en matière de gouvernance de l'entreprise, y compris la gouvernance des filiales et la durabilité

### Principales activités

- Encadré le recrutement et l'intégration de deux nouveaux administrateurs possédant des compétences et de l'expérience essentielles aux priorités stratégiques de Manuvie.
- Continué l'encadrement et porté une attention particulière à la relève au sein du conseil et à la stratégie en matière d'inclusion.
  - Examiné la politique d'inclusion au sein du conseil.
  - Maintenu une liste diversifiée de candidats dressée par un cabinet de recrutement indépendant, qui comprend des personnes provenant de groupes sous-représentés, comme les minorités visibles, les peuples autochtones, les personnes handicapées et les membres de la communauté LGBTQ+, conformément à la politique d'inclusion du conseil.
- Examiné les caractéristiques, l'expérience et l'expertise nécessaires chez les administrateurs potentiels.
- Continué d'examiner les politiques et méthodes de gouvernance en tenant compte des pratiques des sociétés comparables et des attentes des parties prenantes.
- Supervisé le cadre et la stratégie de la société en matière de facteurs ESG, y compris la surveillance des enjeux liés au programme axé sur les effets, au plan d'initiatives climatiques et au rapport sur le développement durable de la société, ainsi que les engagements climatiques connexes, et reçu des mises à jour régulières sur des sujets connexes, tels que l'évolution de la réglementation, l'état d'avancement par rapport aux engagements de la société et à la rétroaction des parties prenantes, et suivre les progrès en la matière.
- Assisté à une séance de formation donnée à l'externe sur les risques liés au climat et l'adaptation aux changements climatiques.
- 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.
- Pris en compte tous les changements importants dans le statut des administrateurs et confirmé l'absence d'incidence défavorable.
- Fait le suivi et reçu des rapports sur l'évolution de la gouvernance, en évaluant les pratiques actuelles par rapport aux pratiques exemplaires émergentes et aux autres exigences.
- Examiné les rapports sur la gouvernance des filiales et le cadre de gouvernance des filiales de la société.
- Examiné des rapports sur la rétroaction des actionnaires.

| Principales responsabilités                                                                                                                                                                                                                       | Principales activités                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Élaborer et superviser les processus d'évaluation de l'efficacité du conseil, de ses comités, du président du conseil, des présidents des comités et de chaque administrateur, y compris l'évaluation des administrateurs de sociétés comparables | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Retenu les services d'un conseiller indépendant pour aider à diriger le processus d'évaluation annuelle du conseil, du président du conseil, des comités et du président de chaque comité, y compris les évaluations par rapport à des sociétés comparables.</li> <li>• Examiné la politique en matière d'indépendance des administrateurs.</li> <li>• Examiné l'indépendance des administrateurs et recommandé sa confirmation par le conseil.</li> <li>• Évalué la relation du conseil avec la direction.</li> </ul>                                                               |
| Encadrer le programme d'orientation et de formation des administrateurs                                                                                                                                                                           | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Encadré le programme d'orientation des administrateurs afin de faciliter une intégration efficace des administrateurs de sorte qu'il y ait un encadrement efficace</li> <li>• Encadré le calendrier de formation des administrateurs et organisé des séminaires sur des sujets d'intérêt pour le conseil, y compris des séances de formation à l'externe sur des enjeux liés à l'intelligence artificielle, y compris la gouvernance à l'égard de l'intelligence artificielle (IA) générative, les changements climatiques et les questions portant sur la cybersécurité.</li> </ul> |
| Encadrer la rémunération des administrateurs                                                                                                                                                                                                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>• En collaboration avec un consultant indépendant, examiné la rémunération des administrateurs, y compris un survol des pratiques exemplaires, des tendances dans le secteur et de l'analyse comparative.</li> <li>• Recommandé l'approbation d'une augmentation de la rémunération forfaitaire annuelle de 10 000 \$ US en 2025, qui sera versée entièrement sous forme de capitaux propres, pour s'harmoniser au marché.</li> </ul>                                                                                                                                                  |

Le comité a eu l'occasion de se réunir en l'absence de la direction à chaque réunion. Le comité a collaboré avec un consultant indépendant, Meridian Compensation Partners (Meridian), pour effectuer à un examen exhaustif de la rémunération des administrateurs. Les honoraires de Meridian se sont élevés à 25 000 \$ en 2025. Par suite de l'examen, le comité a recommandé, et le conseil a approuvé, une augmentation de la rémunération forfaitaire annuelle des administrateurs de 10 000 \$ US, qui sera versée entièrement sous forme de capitaux propres, pour s'harmoniser au marché (se reporter à la page 40 pour obtenir des détails).

## Comité d'audit

|                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><b>Composition en date du 31 décembre 2025 :</b></p> <p>Guy Bainbridge – président</p> <p>Nancy Carroll</p> <p>Michael Durland</p> <p>May Tan</p> <p>John Wong</p> | <p>Le comité d'audit et le conseil ont déterminé que tous les membres du comité en 2025 sont indépendants et possèdent des compétences financières et que Guy Bainbridge et May Tan possèdent les compétences nécessaires pour être désignés comme experts financiers du comité d'audit aux termes de la <i>Sarbanes-Oxley Act of 2002</i>. 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. Tous les membres du comité d'audit sont également membres du comité de gouvernance et des candidatures et le comité tient une réunion conjointe avec le comité de gestion des risques au moins une fois par année.</p> <p>Le comité s'est réuni cinq fois en 2025 et l'une des réunions a été 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.</p> |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

| Principales responsabilités                                                                                                                                                                                | Principales activités                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 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                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>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.</li> <li>Examiné d'importants éléments d'audit et les éléments clés d'audit transmis par les auditeurs externes.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| Superviser et évaluer le rendement, les compétences et l'indépendance de nos auditeurs externes                                                                                                            | <ul style="list-style-type: none"> <li>Mené l'examen annuel d'Ernst &amp; Young, dont l'associé responsable de la 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.</li> <li>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.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                  |
| 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                                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Encadré la conformité aux lois et règlements applicables, y compris le programme de lutte contre le blanchiment d'argent et le financement d'activités terroristes.</li> <li>Examiné des rapports et obtenu des mises à jour fréquentes sur les litiges et les nouveautés en matière législative et réglementaire.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| Superviser notre programme d'audit interne, y compris l'efficacité de nos pratiques d'audit internes                                                                                                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>Encadré le programme d'audit interne, y compris le budget, la structure, les compétences, les ressources, l'indépendance, les compétences et le plan d'audit annuel axé sur les risques des services d'audit interne.</li> <li>Évalué l'efficacité et l'efficience de la fonction d'audit interne.</li> <li>Examiné et approuvé le plan d'audit interne et examiné les rapports périodiques sur les activités d'audit interne et les résultats d'audit.</li> <li>Examiné et approuvé le plan d'évaluation externe de la qualité de l'auditeur en chef et les plans d'intervention connexes.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| Superviser nos fonctions des finances, d'actuariat, d'audit interne et de conformité générale                                                                                                              | <ul style="list-style-type: none"> <li>Examiné les rapports, les avis et les recommandations de l'actuaire en chef, du chef des finances, de l'auditeur en chef et du chef mondial de la conformité.</li> <li>Examiné le rapport annuel du pair examinateur actuariel indépendant.</li> <li>Examiné les rapports sur les enjeux liés au capital, y compris la situation du capital, les initiatives, les cibles et les ratios liés au capital de la société.</li> <li>Examiné les rapports sur les enjeux liés à la trésorerie, y compris les recommandations relatives aux dividendes, les plans de financement, la position de liquidité et les ratios.</li> <li>Examiné et approuvé les mandats du chef mondial de la conformité, de l'auditeur en chef, 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.</li> </ul> |
| 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 | <ul style="list-style-type: none"> <li>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.</li> <li>Examiné les rapports sur la conformité au Code et les activités relatives au Centre d'éthique.</li> <li>Encadré la procédure de traitement des plaintes.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |

| Principales responsabilités                                                                                                                                 | Principales activités                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Superviser les arrangements avec des parties liées et des opérations susceptibles d'avoir une incidence importante sur notre stabilité ou notre solvabilité | <ul style="list-style-type: none"> <li>Encadré les opérations avec des parties liées, soit un groupe qui comprend des administrateurs et des cadres dirigeants, au sens de la <i>Loi sur les sociétés d'assurances</i> (Canada), y compris par l'entremise d'une politique sur les opérations avec des parties liées avec l'approbation du comité, qui établit des procédures visant la divulgation et l'examen des opérations avec des parties liées et qui s'applique à une vaste gamme d'opérations avec des parties liées, allant de la prestation de produits et services à des parties liées jusqu'à l'achat d'actifs ou de services auprès de parties liées.</li> <li>Examiné les rapports sur les procédures concernant les parties liées et l'efficacité des procédures décelant les opérations importantes entre parties liées et assurant que les opérations avec une partie liée respectent toutes les exigences.</li> </ul> |

Le comité a eu l'occasion de se réunir en l'absence de la direction à chaque réunion et s'est également réuni en privé avec Ernst & Young, le pair examinateur actuariel indépendant, le chef des finances, l'actuaire en chef, l'auditeur en chef et le chef mondial de la conformité tout au long de l'année. Il s'est également réuni en privé avec le chef de la gestion des risques à la réunion conjointe avec le comité de gestion des risques.

## Comité de rémunération et de dotation en personnel cadre

|                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Composition en date du 31 décembre 2025 :</b><br>Nicole Arnaboldi – présidente<br>Julie Dickinson<br>Donald Kanak<br>Anna Manning<br>John Montalbano<br>Leagh Turner | <p>Tous les membres du comité de rémunération et de dotation en personnel cadre en 2025 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 finances, en gestion des talents et rémunération des membres de la haute direction et en gestion des risques. Certains membres siègent à la fois au comité de rémunération et de dotation en personnel cadre et au comité de gestion des risques.</p> <p>Le comité s'est réuni cinq fois en 2025. 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.</p> |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

| Principales responsabilités                                                                                      | Principales activités                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Superviser la stratégie, les politiques et les programmes en matière de ressources humaines mondiales            | <ul style="list-style-type: none"> <li>Examiné le programme de rémunération de 2025 et recommandé le programme de rémunération de 2026 aux fins d'approbation par le conseil.</li> <li>Fait le suivi sur la mobilisation des employés, dont le maintien des bons résultats du sondage mondial sur l'engagement des employés.</li> <li>Examiné les programmes de rémunération, y compris le salaire de base, les primes d'encouragement et les régimes de retraite et d'avantages sociaux et formulé des recommandations à cet égard au conseil.</li> <li>Examiné les rapports sur la gestion des talents et les progrès réalisés relativement à la stratégie d'inclusion de la société.</li> <li>Examiné la politique mondiale en matière de rémunération et les rapports sur les régimes de rémunération.</li> <li>Encadré l'examen de la rémunération des employés qui ont une forte incidence sur notre exposition au risque.</li> </ul> |
| Élaborer et maintenir les plans de relève pour le chef de la direction et d'autres membres de la haute direction | <ul style="list-style-type: none"> <li>Effectué un examen de la planification de la relève du poste de chef de la direction et des membres de la haute direction, y compris des séances d'évaluation ciblées pour le chef de la direction et pour l'équipe de haute direction et pour les rôles de chef d'une fonction de contrôle.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |

| Principales responsabilités                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | Principales activités                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Examiner les nominations des membres de la haute direction avant de les recommander au conseil aux fins d'approbation                                                                                                                                                                                                                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>Assuré la surveillance du processus de vérification pour la nomination de membres de la haute direction.</li> <li>Reçu des mises à jour concernant les mesures de perfectionnement des talents.</li> <li>Examiné les changements, y compris ceux liés à la rémunération, au sein de l'équipe de haute direction et dans les postes clés de la fonction de contrôle, y compris les postes de président et chef de la direction, de président et chef de la direction de Manulife Asia, de chef du contentieux, d'actuaire en chef, de chef du personnel, de trésorier mondial et responsable des relations avec les investisseurs et de contrôleur mondial et chef de la comptabilité.</li> </ul>                                                                                                                                                                                    |
| 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 | <ul style="list-style-type: none"> <li>Examiné les commentaires provenant des rencontres d'engagement auprès des actionnaires et des conseillers en matière de procurations à l'égard des programmes de rémunération.</li> <li>Examiné et approuvé les objectifs annuels du chef de la direction, évalué le rendement et l'intégrité du chef de la direction et fait des recommandations en matière de rémunération aux fins d'approbation par le conseil.</li> <li>Examiné l'évaluation du rendement, les recommandations en matière de rémunération et l'évaluation de l'intégrité pour l'équipe de haute direction et le chef de chaque fonction de supervision et approuvé leurs objectifs annuels.</li> <li>Examiné le groupe de comparaison de la société en matière de rémunération et continué de surveiller les pratiques de la concurrence en matière de rémunération parmi les sociétés comparables.</li> </ul> |
| 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                                                                                                                                                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>Examiné les rapports du conseiller indépendant sur des enjeux liés à la rémunération, y compris les pratiques et les tendances en matière de rémunération.</li> <li>Examiné les rapports sur la surveillance des pratiques concurrentielles parmi les sociétés comparables ainsi que d'autres sociétés financières et d'autres sociétés pertinentes.</li> <li>Examiné le rendement et l'indépendance du conseiller indépendant.</li> <li>Examiné les rapports sur l'alignement des programmes de rémunération sur des principes de gestion des risques judicieux et sur la tolérance en matière de risques établie.</li> <li>Examiné les rapports sur la rémunération pour les employés qui ont une forte incidence sur notre exposition au risque.</li> </ul>                                                                                                                      |
| Superviser la gouvernance des régimes de retraite à l'intention des employés                                                                                                                                                                                                                                                              | <ul style="list-style-type: none"> <li>Encadré les régimes de retraite à l'échelle mondiale et les programmes d'avantages sociaux à l'échelle mondiale de la société.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |

Le comité a eu l'occasion de se réunir en l'absence de la direction à chaque réunion. Le comité collabore également avec une société d'experts-conseils pour recevoir des conseils indépendants en matière de rémunération et a retenu les services de Korn Ferry Hay Group, Inc. (Korn Ferry) en tant que conseiller indépendant depuis novembre 2019. Le président du comité approuve toutes les tâches réalisées par le conseiller indépendant. Le comité s'est réuni en privé avec Korn Ferry tout au long de l'année. Se reporter à la page 127 pour obtenir de plus amples renseignements sur le conseiller indépendant.

# Comité de gestion des risques

**Composition en date du 31 décembre 2025 :**  
Julie Dickinson –présidente  
Nicole Arnaboldi  
Donald Kanak  
Anna Manning  
John Montalbano  
Leagh Turner

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. Certains membres siègent à la fois au comité de gestion des risques et au comité de rémunération et de dotation en personnel cadre et le comité tient une réunion conjointe avec le comité d'audit au moins une fois par année.

Le comité s'est réuni cinq fois en 2025 et l'une des réunions a été 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

## 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 et les perspectives en matière de 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 de l'auditeur en chef concernant le caractère adéquat et l'efficacité des procédures et contrôles en place pour gérer les principaux risques.
- Examiner les rapports du chef de la gestion des risques, de l'actuaire en chef et du chef des finances sur l'évaluation de l'efficacité de la gestion des risques et de la suffisance du capital en lien avec la stratégie de la société et son exposition aux risques prévue.
- Examiné les rapports sur les cibles et les ratios de fonds propres.
- Examiné les rapports sur les risques réglementaires, les risques géopolitiques et des éléments liés à l'intégrité et à la sécurité, ainsi que les stratégies de gestion des risques connexes.
- Examiné les rapports sur le bien-fondé de la culture de gestion des risques de la société.
- Examiné le programme de gestion des risques liés aux services d'information de la société, y compris des rapports à chaque réunion sur les risques liés aux technologies et à la cybersécurité, les enjeux liés aux risques posés par l'IA, l'atténuation et l'adaptation, et participé à des discussions sur l'efficacité du programme et des contrôles pour repérer et gérer les risques connexes.
- Examiné les risques évolutifs liés à la durabilité, y compris les risques liés au climat et à l'IA au moyen de la communication des risques trimestrielle et du rapport sur les risques évolutifs de la société, ainsi que des séances consacrées aux risques et à la gouvernance à l'égard de l'IA.
- Fait le suivi des mises à jour des secteurs commerciaux sur des risques clés et les stratégies de gestion des risques.
- Examiné les résultats des exercices de gestion des crises pour assurer un état de préparation adéquat.

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

- Examiné le cadre de l'appétit pour le risque, y compris les limites à l'égard des principaux risques, ainsi que les limites d'assurance pour les obligations d'institutions financières de la société, et recommandé ceux-ci au conseil aux fins d'approbation.



| Principales responsabilités                                                                                                                                                                                       | Principales activités                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 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 | <ul style="list-style-type: none"> <li>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.</li> </ul>                                                                                                                                             |
| Aligner nos programmes de rémunération sur des principes de gestion des risques judicieux et notre tolérance en matière de risques établie                                                                        | <ul style="list-style-type: none"> <li>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.</li> </ul>                                                                                                                                                          |
| Superviser la fonction de gestion des risques                                                                                                                                                                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>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.</li> <li>Examiné et approuvé le budget, la structure, les compétences et les ressources de la fonction de gestion des risques.</li> </ul> |
| Superviser notre conformité aux politiques en matière de gestion des risques                                                                                                                                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>Examiné et approuvé les changements apportés à la politique de gestion des risques de l'entreprise et aux politiques de gestion des principaux risques.</li> </ul>                                                                                                                                                                     |

Le comité a eu l'occasion de se réunir en l'absence de la direction à chaque réunion et s'est réuni en privé avec le chef de la gestion des risques et le chef de la gestion des risques liés aux systèmes d'information tout au long de l'année. Il s'est également réuni en privé avec l'auditeur en chef et le chef mondial de la conformité à la réunion conjointe tenue avec le comité d'audit.

# 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 les intérêts des administrateurs 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 tableau de la page 42 présente les honoraires versés aux administrateurs pour les services qu'ils ont fournis à Manuvie et à Assurance vie Manufacturers en 2025. Les honoraires sont répartis également entre les deux sociétés.

Les administrateurs ne reçoivent pas d'options sur actions, ni d'avantages indirects ou d'indemnités de cessation d'emploi, et ne participent à aucun régime de retraite ou régime de rémunération fondé sur des titres de capitaux propres, exception faite de titres de capitaux propres au lieu d'une rémunération en espèces. M. Witherington ne reçoit pas de rémunération à titre de membre du conseil parce que le président et chef de la direction est rémunéré pour ce rôle.

En 2025, le comité de gouvernance et des candidatures a travaillé avec un conseiller indépendant afin d'examiner la rémunération des administrateurs et a recommandé au conseil d'approuver une augmentation de 4,3 % de la rémunération des administrateurs afin de se conformer à des sociétés de complexité similaire. L'augmentation est versée en totalité sous forme de capitaux propres, ce qui fait passer la tranche de capitaux propres obligatoire de la rémunération forfaitaire à titre de membre du conseil à 137 500 \$ US (soit environ 57 % de la rémunération forfaitaire à titre de membre du conseil). Ce changement a pris effet le 1<sup>er</sup> janvier 2026. Le comité de gouvernance et des candidatures continuera de surveiller la rémunération des administrateurs de sorte que celle-ci continue de s'harmoniser aux objectifs susmentionnés.

Principales caractéristiques de la structure de rémunération des administrateurs :

- Les administrateurs et le président du conseil reçoivent une seule rémunération forfaitaire annuelle. Aucuns jetons de présence ni aucune allocation de déplacement ne sont fournis.
- Les présidents de comité reçoivent une rémunération forfaitaire supplémentaire reconnaissant les responsabilités et la charge de travail additionnelles que comporte ce rôle de direction.
- Pour 2025, les administrateurs étaient tenus de recevoir une tranche minimale de 127 500 \$ US (environ 55 %) de leur rémunération forfaitaire à titre de membre du conseil sous forme de capitaux propres, même s'ils respectent l'exigence en matière d'actionariat qui s'applique à eux. Cette tranche minimale est passée à 137 500 \$ US (soit environ 57 % de la rémunération forfaitaire à titre de membre du conseil) le 1<sup>er</sup> janvier 2026.
- L'exigence en matière d'actionariat à l'intention des administrateurs correspond à six fois la tranche de capitaux propres obligatoire de la rémunération forfaitaire annuelle à titre de membre du conseil. Les administrateurs disposent d'une période de six ans après le début de leur mandat au conseil pour respecter cette exigence. Cependant, pour les administrateurs qui siégeaient au conseil en date du 31 décembre 2025, une année supplémentaire leur a été accordée pour qu'ils se conforment aux exigences en matière d'actionariat bonifiées à l'intention des administrateurs.

## À propos de l'actionnariat

Les administrateurs sont tenus de 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, des actions privilégiées ou des unités d'actions différées de Manuvie aux fins du respect des lignes directrices en matière d'actionnariat. Les administrateurs peuvent être propriétaires véritables des actions ou exercer un contrôle ou une emprise sur celles-ci.

Nous exigeons que tous les administrateurs, exception faite du président et chef de la direction, détiennent des actions ordinaires, des actions privilégiées et/ou des unités d'actions différées ayant une valeur marchande totale correspondant à au moins six fois la tranche de capitaux propres obligatoire de leur rémunération forfaitaire annuelle à titre de membre du conseil. Jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2026, cela correspondait à 765 000 \$ US et, par la suite, correspond à 825 000 \$ US. Le président et chef de la direction est assujéti à des lignes directrices en matière d'actionnariat distinctes, sur lesquelles vous pouvez obtenir des renseignements à la page 132.

Se reporter aux pages 20 à 32 pour des renseignements concernant l'actionnariat de chaque candidat à un poste d'administrateur. Jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2026, les administrateurs étaient tenus de recevoir une tranche de 127 500 \$ US (environ 55 %) de leur rémunération forfaitaire à titre de membre du conseil sous forme de capitaux propres. Cette tranche est passée à 137 500 \$ US (soit environ 57 %) le 1<sup>er</sup> janvier 2026. Tous les administrateurs respectent les lignes directrices en matière d'actionnariat à l'intention des administrateurs ou sont en voie de les respecter dans le délai imparti.

### À propos des unités d'actions différées

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.

Les unités d'actions différées sont acquises intégralement à la date de l'octroi, mais les administrateurs peuvent seulement racheter leurs unités d'actions différées après avoir quitté le conseil (à la date anniversaire de leur départ dans le cas des administrateurs américains ou dans l'année qui suit leur départ du conseil dans le cas de tous les autres administrateurs). Les unités d'actions différées sont cessibles uniquement au moment du décès d'un administrateur.

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 avant 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. Les unités d'actions différées sont octroyées aux administrateurs en vertu du régime d'actionnariat à l'intention des administrateurs externes. Se reporter à la page 107 pour obtenir de plus amples renseignements.

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 2025. 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 2025.

| (au 31 décembre 2025) | Attributions fondées<br>sur des actions détenues | Cours<br>des actions | Valeur marchande ou de<br>paiement des attributions<br>fondées sur des actions dont<br>les droits ont été acquis<br>(non payées ou distribuées) |
|-----------------------|--------------------------------------------------|----------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Nicole Arnaboldi      | 59 865                                           | 49,84 \$             | 2 983 672 \$                                                                                                                                    |
| Guy Bainbridge        | 43 722                                           | 49,84 \$             | 2 179 104 \$                                                                                                                                    |
| Nancy Carroll         | 3 289                                            | 49,84 \$             | 163 924 \$                                                                                                                                      |
| Julie Dickson         | 81 007                                           | 49,84 \$             | 4 037 389 \$                                                                                                                                    |
| Michael Durland       | 14 213                                           | 49,84 \$             | 708 376 \$                                                                                                                                      |
| Donald Kanak          | 14 213                                           | 49,84 \$             | 708 376 \$                                                                                                                                      |
| Donald Lindsay        | 177 918                                          | 49,84 \$             | 8 867 433 \$                                                                                                                                    |
| Anna Manning          | 10 376                                           | 49,84 \$             | 517 140 \$                                                                                                                                      |
| John Montalbano       | 3 289                                            | 49,84 \$             | 163 924 \$                                                                                                                                      |
| James Prieur          | 200 724                                          | 49,84 \$             | 10 004 084 \$                                                                                                                                   |
| May Tan               | 23 430                                           | 49,84 \$             | 1 167 751 \$                                                                                                                                    |
| Leagh Turner          | 30 306                                           | 49,84 \$             | 1 510 451 \$                                                                                                                                    |
| John Wong             | 6 941                                            | 49,84 \$             | 345 939 \$                                                                                                                                      |

Rémunération des administrateurs

HONORAIRES DES ADMINISTRATEURS

| (\$ US)                                                                                                                                                                           | 2025       | À compter du<br>1 <sup>er</sup> janvier 2026 |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|----------------------------------------------|
| <b>Rémunération forfaitaire annuelle</b>                                                                                                                                          |            |                                              |
| Membre du conseil                                                                                                                                                                 | 230 000 \$ | 240 000 \$                                   |
| Président du conseil                                                                                                                                                              | 425 000 \$ | 435 000 \$                                   |
| Vice-président du conseil <sup>1</sup> (versée en plus de la rémunération forfaitaire annuelle de membre du conseil et de toute autre rémunération forfaitaire applicable)        | 50 000 \$  | 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) <sup>2</sup> | Variable   | Variable                                     |
| <b>Rémunération forfaitaire annuelle de président de comité</b>                                                                                                                   | 40 000 \$  | 40 000 \$                                    |

1 À l'heure actuelle, il n'y a pas de vice-président du conseil.  
2 À l'heure actuelle, aucun administrateur ne touche de rémunération à l'égard de conseils de filiales.

RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS EN 2025

Le tableau suivant indique la rémunération versée aux administrateurs indépendants en 2025 pour les services qu'ils ont fournis à Manuvie, à Assurance vie Manufacturers et à toute filiale de Manuvie. Les sommes sont versées en dollars américains et ont été converties en dollars canadiens pour les besoins du tableau selon le taux de change d'ouverture de BNN Bloomberg le matin du jour ouvrable précédant chaque date de versement trimestrielle :

- 1,00 \$ US = 1,4309 \$ le 31 mars 2025
- 1,00 \$ US = 1,3655 \$ le 30 juin 2025
- 1,00 \$ US = 1,3939 \$ le 30 septembre 2025
- 1,00 \$ US = 1,3686 \$ le 31 décembre 2025.

|                  | Rémunération annuelle                   |                                                             | Autre<br>rémunération | Rémunération<br>totale | Répartition de la<br>rémunération annuelle |                                            |
|------------------|-----------------------------------------|-------------------------------------------------------------|-----------------------|------------------------|--------------------------------------------|--------------------------------------------|
|                  | Rémunération<br>annuelle<br>forfaitaire | Rémunération<br>forfaitaire<br>des présidents<br>de comités |                       |                        | Rémunération<br>gagnée en<br>espèces       | Attributions<br>fondées sur<br>des actions |
| Nicole Arnaboldi | 319 636 \$                              | 55 589 \$                                                   | –                     | 375 225 \$             | 198 035 \$                                 | 177 189 \$                                 |
| Guy Bainbridge   | 319 636 \$                              | 55 589 \$                                                   | –                     | 375 225 \$             | 198 035 \$                                 | 177 189 \$                                 |
| Nancy Carroll    | 265 765 \$                              | 0 \$                                                        | –                     | 265 765 \$             | 118 438 \$                                 | 147 326 \$                                 |
| Susan Dabarno    | 115 202 \$                              | 0 \$                                                        | 5 000 \$ <sup>1</sup> | 120 202 \$             | 74 592 \$                                  | 45 609 \$                                  |
| Julie Dickson    | 319 636 \$                              | 35 553 \$                                                   | –                     | 355 190 \$             | 0 \$                                       | 355 190 \$                                 |
| Michael Durland  | 319 636 \$                              | 0 \$                                                        | –                     | 319 636 \$             | 0 \$                                       | 319 636 \$                                 |
| Donald Kanak     | 319 636 \$                              | 0 \$                                                        | –                     | 319 636 \$             | 0 \$                                       | 319 636 \$                                 |
| Donald Lindsay   | 590 633 \$                              | 0 \$                                                        | –                     | 590 633 \$             | 0 \$                                       | 590 633 \$                                 |
| Anna Manning     | 319 636 \$                              | 0 \$                                                        | –                     | 319 636 \$             | 0 \$                                       | 319 636 \$                                 |
| John Montalbano  | 265 765 \$                              | 0 \$                                                        | –                     | 265 765 \$             | 118 438 \$                                 | 147 326 \$                                 |
| James Prieur     | 115 202 \$                              | 20 035 \$                                                   | 5 000 \$ <sup>2</sup> | 140 238 \$             | 5 000 \$                                   | 135 238 \$                                 |
| May Tan          | 319 636 \$                              | 55 589 \$                                                   | –                     | 375 225 \$             | 198 035 \$                                 | 177 189 \$                                 |
| Leagh Turner     | 319 636 \$                              | 0 \$                                                        | –                     | 319 636 \$             | 142 446 \$                                 | 177 189 \$                                 |
| John Wong        | 319 636 \$                              | 0 \$                                                        | –                     | 319 636 \$             | 142 446 \$                                 | 177 189 \$                                 |
| TOTAL            |                                         |                                                             |                       | 4 461 655 \$           |                                            |                                            |

1 M<sup>me</sup> Susan Dabarno a quitté le conseil le 8 mai 2025, et un don de 5 000 \$ a été fait en son nom à la South Muskoka Hospital Foundation.  
2 M. James Prieur a quitté le conseil le 8 mai 2025, et un don de 5 000 \$ a été fait en son nom au Marion Art Center.

La rémunération totale destinée aux administrateurs est plafonnée à 4 millions de dollars américains (5 591 200 \$) : 2 millions de dollars américains (2 795 600 \$) pour chacune de Manuvie et d'Assurance vie Manufacturers. Les montants en dollars canadiens ont été calculés selon le taux de change annuel de la Banque du Canada pour 2025 de 1,00 \$ US = 1,3978 \$. La rémunération totale versée en 2025 a été inférieure au plafond.

### Rémunération proportionnelle

La rémunération indiquée dans le tableau de la rémunération des administrateurs de 2025 est calculée proportionnellement pour les administrateurs suivants :

- Nancy Carroll et John Montalbano ont été nommés au conseil le 28 février 2025.
- Susan Dabarno et James Prieur ont quitté le conseil le 8 mai 2025, après avoir complété leurs mandats de 12 ans à titre d'administrateurs.
- Julie Dickson a été nommée présidente du comité de gestion des risques le 8 mai 2025.

### Répartition de la rémunération annuelle

Les administrateurs doivent décider, avant le début du nouvel exercice, s'ils veulent recevoir la totalité ou une partie de leur rémunération sous forme de capitaux propres 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 de capitaux propres.

# 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

|                                                                             |           |                                                                                |            |
|-----------------------------------------------------------------------------|-----------|--------------------------------------------------------------------------------|------------|
| <b>Message de la présidente</b>                                             | <b>46</b> | Rémunération sous forme de titres de capitaux propres                          | 102        |
| <b>Analyse de la rémunération</b>                                           | <b>49</b> | Prestations de retraite                                                        | 107        |
| Sommaire de la rémunération des membres de la haute direction               | 49        | Cessation des fonctions et changement de contrôle                              | 116        |
| Notre approche en matière de rémunération des membres de la haute direction | 55        | Information supplémentaire                                                     | 122        |
| Composantes de la rémunération des membres de la haute direction            | 61        | <b>Surveillance de la rémunération</b>                                         | <b>127</b> |
| Rémunération des membres de la haute direction visés                        | 82        | Comment le conseil supervise la rémunération des membres de la haute direction | 127        |
| Rendement des actions                                                       | 97        | Gestion des risques en matière de rémunération                                 | 129        |
| <b>Détail de la rémunération des membres de la haute direction</b>          | <b>99</b> | Le processus décisionnel                                                       | 133        |
| Tableau sommaire de la rémunération                                         | 99        | Rémunération des employés qui ont une incidence considérable sur le risque     | 135        |

# Message de la présidente



**Nicole S. Arnaboldi**

Présidente du comité de rémunération et de dotation en personnel cadre

2025 a été une année charnière pour Manuvie et une étape marquante vers notre prochain chapitre. Nous avons livré un résultat tiré des activités de base record, une croissance solide des affaires nouvelles dans l'ensemble de nos secteurs d'assurance et une génération robuste de capitaux qui ont soutenu une approche disciplinée en matière de réinvestissement et de rendement pour les actionnaires. Nous avons réalisé des progrès en lien avec des placements ciblés qui élargissent nos capacités de gestion d'actifs et celles de notre plateforme de solutions de rechange et accentuent notre présence dans des marchés en croissance attrayants, tout en continuant d'être reconnus pour notre utilisation responsable et efficace de l'IA. Collectivement, ces résultats reflètent le travail acharné de notre équipe de haute direction et la solidité d'une franchise mondiale et diversifiée.

## Rendement et progrès réalisés par rapport aux objectifs stratégiques

Nous sommes satisfaits de notre rendement total à long terme pour les actionnaires, calculé en fonction de la variation de la valeur de nos actions ordinaires à la Bourse de Toronto (TSX), qui s'est classé dans le quartile supérieur par rapport à notre groupe de comparaison en matière de rendement sur une période de trois ans. Notre rendement en 2025 s'explique par un résultat tiré des activités de base record et une croissance à deux chiffres de la valeur des affaires nouvelles (VAN) dans le secteur de l'assurance, par la marge sur services contractuels (MSC) au titre des affaires nouvelles et par les souscriptions d'équivalents primes annualisées (EPA). Pendant l'année, la Société a restitué environ 5,4 milliards de dollars aux porteurs d'actions ordinaires, tout en continuant d'investir en vue d'une certaine croissance.

Nous avons renforcé notre portefeuille d'affaires grâce à des actions ciblées. L'acquisition de Comvest Credit Partners (Comvest), l'entente visant l'acquisition de PT Schroder Investment Management Indonesia (Schroders Indonesia)<sup>1</sup>, notre entente annoncée visant à former une coentreprise d'assurance vie avec Mahindra & Mahindra Ltd. (Mahindra)<sup>1</sup> en Inde et le fait de devenir la première compagnie d'assurance vie internationale à ouvrir des bureaux dans le Dubai International Financial Centre pour les clients fortunés ont amélioré nos capacités et accru notre présence dans des marchés attrayants.

Nous avons également réalisé des progrès à l'égard de notre objectif numérique. Nous avons déployé des solutions d'activation des souscriptions propulsées par l'IA générative à l'échelle de neuf marchés et de nombreux sous-secteurs d'activité, et la société a été reconnue à l'externe pour sa position de chef de file en matière d'IA et d'innovation responsable. Ces initiatives contribuent à améliorer l'expérience de nos clients, de nos employés et de nos partenaires de distribution.

Notre équipe et notre culture gagnantes continuent d'être un avantage concurrentiel. En 2025, le taux de mobilisation de nos employés à l'échelle de la société s'est établi dans le 90<sup>e</sup> quartile et nous nous sommes classés dans le quartile supérieur selon l'analyse comparative Gallup pour les sociétés des secteurs financier et de l'assurance pour une sixième année consécutive<sup>2</sup>. Notre culture a été reconnue à l'échelle mondiale, nous valant le prix Gallup Exceptional Workplace Award pour une troisième année consécutive ainsi que, pour la première fois, une inclusion dans le palmarès des meilleures entreprises à l'échelle mondiale (2025) du TIME.

L'année 2025 correspond au troisième exercice de communications de Manuvie en vertu des normes IFRS 17 et IFRS 9, soit le plus important changement dans les exigences comptables applicables au secteur de l'assurance depuis des décennies. Comme nous l'avons expliqué dans notre circulaire de sollicitation de procurations 2024, ces nouvelles normes comptables ne modifient en rien les fondements économiques de notre entreprise.

Pour cette raison, nous souhaitons rappeler aux actionnaires que les résultats présentés avant 2023 selon les normes comptables antérieures ne sont pas directement comparables à nos résultats présentés avant 2023 selon les normes IFRS 17 et IFRS 9. Pour plus d'informations sur notre transition vers les nouvelles normes comptables, se reporter à la page 122.

1 L'acquisition de Schroders Indonesia est assujettie à l'obtention des approbations des organismes de réglementation et à la satisfaction des conditions de clôture habituelles. L'entrée sur le marché de l'assurance de l'Inde grâce à la coentreprise avec Mahindra est assujettie à l'obtention d'approbations d'organismes de réglementation. Se reporter à la rubrique « Mise en garde relative aux énoncés prospectifs » à la page 164.

2 Selon le sondage mondial annuel sur la mobilisation des employés réalisé par Gallup. Le classement est déterminé en fonction de la moyenne générale par rapport à la base de données au niveau des sociétés d'assurance et financières de Gallup.



## Changements à la direction et renouvellement de la stratégie d'affaires

Pendant l'année, nous avons mené à bien un processus réfléchi de relève pour le chef de la direction. En mai, Phil Witherington a officiellement été nommé au poste de président et chef de la direction. M. Witherington apporte une connaissance approfondie de notre société, ayant auparavant occupé le poste de chef mondial des finances et celui de président et chef de la direction de notre secteur Asie.

Sous la direction de M. Witherington, nous avons introduit en novembre 2025 une stratégie d'affaires renouvelée qui s'appuie sur notre ambition d'être le premier choix des clients. Cette stratégie est guidée par nos valeurs et est axée sur cinq priorités : une équipe et une culture gagnantes, un portefeuille d'affaires diversifié, la promotion de la santé, de la prospérité et de la longévité des clients, la mise à profit de notre position de chef de file au sein du secteur en matière d'IA pour propulser l'entreprise et une distribution supérieure.

## L'engagement des actionnaires et notre programme de rémunération de 2026

Chez Manuvie, la rémunération des membres de la haute direction vise à récompenser l'exécution de notre stratégie d'affaires et l'atteinte d'une croissance durable à long terme, la majeure partie de la rémunération reçue par nos dirigeants étant à risque et directement touchée par le cours de nos actions.

Notre programme continue de veiller à ce que les résultats financiers, opérationnels et stratégiques soient en adéquation avec une surveillance rigoureuse des risques. En 2025, les actionnaires ont fortement appuyé notre cadre de rémunération et son alignement sur notre approche de rémunération au rendement, comme en témoigne le soutien record de 94,6 % lors de notre vote consultatif annuel des actionnaires sur la rémunération des membres de la haute direction.

En 2025, le conseil a maintenu un dialogue ouvert avec des investisseurs institutionnels et la communauté d'experts-conseils en procurations, et a organisé des séances de sensibilisation avec des actionnaires institutionnels représentant environ 33 % de nos actions en circulation détenues par des investisseurs institutionnels, pour s'assurer que nous intégrons un large éventail de perspectives dans notre processus décisionnel.

À la suite de l'examen annuel du comité, nous avons confirmé que notre actuel programme de rémunération des membres de la haute direction demeure approprié et en harmonie avec notre stratégie d'affaires renouvelée et notre approche de rémunération au rendement. Compte tenu du soutien et des commentaires des investisseurs, nous n'apporterons aucune modification importante à notre programme en 2026. Cependant, en réponse à la rétroaction des parties prenantes, nous apporterons de légers changements à la méthode de calcul de nos primes d'encouragement annuelles pour 2026.

Les primes d'encouragement annuelles dépendent principalement du résultat lié au rendement de la société, qui comprend des objectifs financiers, opérationnels et stratégiques établis au début de l'année. À compter de l'année de rendement 2026, l'élément du résultat lié au rendement de la société qui tient compte des progrès effectués à l'égard de nos priorités stratégiques et de notre stratégie de développement durable sera simplifié de façon à mettre l'accent sur sept mesures mises en œuvre à l'échelle de la société et conformes à notre stratégie d'affaires renouvelée. Cette mise à jour aura une incidence sur les primes d'encouragement annuelles en 2027. Se reporter à la page 53 pour obtenir des détails à ce propos.

## **Merci**

Au nom du comité, je voudrais remercier nos actionnaires pour leur mobilisation continue à l'égard de nos programmes de rémunération des membres de la haute direction ainsi qu'à l'égard de tous les aspects de notre orientation commerciale et stratégique. Malgré une incertitude persistante sur le plan macroéconomique, nous sommes convaincus que la diversification de nos activités nous permet de démarrer 2026 en force, en nous concentrant sur l'exécution disciplinée de notre stratégie d'affaires renouvelée et sur notre capacité à assurer une croissance durable à long terme pour nos actionnaires et nos clients.



Nicole S. Arnaboldi

Présidente du comité de rémunération et de dotation en personnel cadre

Analyse de la rémunération

Sommaire de la rémunération des membres de la haute direction

L'analyse de la rémunération décrit en détail notre approche en matière de rémunération des membres de la haute direction, les décisions en matière de rémunération que le conseil a prises pour 2025 et les facteurs pris en considération pour prendre ces décisions. Elle est axée sur la rémunération de nos membres de la haute direction visés pour 2025 :

|                          |                                                                             |
|--------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|
| <b>Phil Witherington</b> | Président et chef de la direction                                           |
| <b>Colin Simpson</b>     | Chef des finances                                                           |
| <b>Paul Lorentz</b>      | Président et chef de la direction, Gestion de patrimoine et d'actifs, Monde |
| <b>Steve Finch</b>       | Président et chef de la direction, Manulife Asia                            |
| <b>Brooks Tingle</b>     | Président et chef de la direction, John Hancock                             |
| <b>Roy Gori</b>          | Ancien président et chef de la direction                                    |
| <b>Marc Costantini</b>   | Ancien chef mondial, Stratégie et gestion des contrats en vigueur           |

FAITS SAILLANTS DU RENDEMENT POUR 2025

Manuvie a franchi des étapes importantes et a connu un essor remarquable au cours de l'année 2025, qui a été marquée par un résultat tiré des activités de base record, une solide croissance de la valeur des affaires nouvelles dans le secteur de l'assurance, un déploiement rigoureux des fonds propres et le lancement de notre stratégie d'affaires renouvelée. Nous avons aussi pris des mesures pour accentuer notre présence au sein des des plus importantes économies du monde et accroître notre capacité à livrer des solutions de placement et d'assurance différenciées à nos clients. Tout cela s'est déroulé parallèlement à un processus réfléchi de transition pour le chef de la direction, maintenant la dynamique de Manuvie et nous positionnant favorablement en vue d'un succès à long terme.

Malgré une incertitude économique persistante, Manuvie a généré un résultat tiré des activités de base par action (RPA tiré des activités de base) de 4,21 \$<sup>1</sup> en 2025, soit une augmentation de 8 %<sup>2,3</sup> par rapport à 2024, et un RPA de 3,07 \$ en 2025 (2,84 \$ en 2024). Nous avons également affiché un rendement solide au chapitre des affaires nouvelles dans les secteurs de l'assurance, une croissance de plus de 20 %<sup>3</sup> de la marge sur services contractuels (MSC) au titre des affaires nouvelles dans l'ensemble des secteurs de l'assurance contribuant à une croissance à deux chiffres de notre solde global de la MSC, et renforçant les bases qui soutiennent notre génération de bénéfices futurs. Les souscriptions d'équivalents primes annualisées (EPA)<sup>4</sup> et la valeur des affaires nouvelles (VAN)<sup>4</sup> ont aussi affiché des croissances à deux chiffres par rapport à l'exercice précédent de 14 % et de 18 %, respectivement. Le résultat tiré des activités de base de Gestion de patrimoine et d'actifs, Monde (GPA Monde) a augmenté de 14 %<sup>3</sup> et son résultat net attribuable aux actionnaires a augmenté de 19 % par rapport à celui de 2024, selon les taux de change en vigueur, ce qui s'explique essentiellement par une hausse des produits d'honoraires nets attribuable à l'augmentation des actifs sous gestion et administration (ASGA) moyens, à l'incidence des acquisitions et à la gestion rigoureuse des charges. Notre solide génération de trésorerie, attestée par des remises de 6,4 milliards de dollars<sup>4</sup>, nous a permis d'assurer en toute

1 Le RPA tiré des activités de base est un ratio non conforme aux PCGR. Se reporter à la rubrique « Mesures financières non conformes aux PCGR et autres mesures financières » à la page 123 pour de plus amples renseignements.

2 Le résultat tiré des activités de base, le RPA tiré des activités de base, le RCP tiré des activités de base, la VAN et la contribution des activités à très fort potentiel au résultat tiré des activités de base de 2024 ont été mis à jour pour se conformer à la présentation de l'impôt minimum mondial (IMM) adoptée en 2025. Se reporter à la rubrique « Impôt minimum mondial » à la page 21 de notre rapport de gestion 2025 pour l'exercice clos le 31 décembre 2025 (rapport de gestion 2025).

3 Les taux de croissance ou de recul du RPA tiré des activités de base, du résultat tiré des activités de base et de la MSC au titre des affaires nouvelles sont présentés selon un taux de change constant et sont des ratios non conformes aux PCGR.

4 Pour de plus amples renseignements sur les souscriptions d'EPA, la VAN et les remises, se reporter à la rubrique « Mesures financières non conformes aux PCGR et autres mesures financières » à la page 123. Les taux de croissance ou de recul des souscriptions d'EPA et de la VAN est présenté selon un taux de change constant.

souplasse un déploiement de capitaux, en restituant 5,4 milliards de dollars aux porteurs d'actions ordinaires en 2025 au moyen de rachats d'actions et de dividendes, tout en continuant d'investir dans notre entreprise pour accroître notre portée, augmenter nos capacités et soutenir notre croissance.

Notre rendement d'exploitation a continué de soutenir le solide rendement du cours de nos actions à long terme, notre rendement total pour les actionnaires (RTA) sur 3 ans s'étant classé dans le quartile supérieur par rapport à nos groupes de comparaison en matière de rémunération et de rendement, et notre RTA sur 5 ans s'étant classé au-delà de la médiane par rapport aux deux groupes.

Ces résultats sont attribuables à notre équipe et à notre culture gagnantes, dont l'engagement et l'exécution ont contribué à un solide rendement à l'échelle de l'organisation. Pour la sixième année consécutive, nous avons enregistré un taux de mobilisation des employés se classant dans le quartile supérieur selon l'analyse comparative Gallup pour les sociétés des secteurs de la finance et de l'assurance<sup>1</sup>. En outre, Manuvie a figuré au palmarès des meilleures entreprises à l'échelle mondiale (2025) du TIME et a reçu le prix Gallup Exceptional Workplace Award en 2025. De plus, nous figurons au palmarès de Forbes des meilleurs employeurs au monde, des meilleures entreprises mondiales pour les femmes et des meilleures compagnies d'assurance vie au monde.

Nous avons continué de renforcer notre portefeuille d'affaires diversifié qui soutient une croissance de qualité et durable dans l'ensemble de nos secteurs. En Asie, nous avons conclu une entente visant à former une coentreprise d'assurance vie à parts égales avec Mahindra & Mahindra Ltd. (Mahindra)<sup>2</sup>, qui est déjà un partenaire de confiance dans notre coentreprise de gestion d'actifs, afin de faire notre entrée sur le marché de l'assurance de l'Inde. Nous sommes aussi devenu le premier assureur vie international à ouvrir des bureaux dans le Dubai International Financial Centre et à offrir des contrats d'assurance vie et des conseils en cette matière aux clients fortunés. Dans GPA Monde, nous avons fait l'acquisition d'une participation de 75 % dans Comvest Credit Partners (Comvest), un gestionnaire de solutions de crédit privé des États-Unis dont les actifs sous gestion (ASG)<sup>3</sup> s'élevaient à 17,5 milliards de dollars à la date d'acquisition, et nous avons conclu une entente visant l'acquisition de PT Schroder Investment Management Indonesia (Schroders Indonesia)<sup>2</sup>, qui renforcera notre position à titre de plus important gestionnaire d'actifs en Indonésie.

Nous avons lancé l'Institut de la longévité de Manuvie, une plateforme mondiale de recherche, de leadership éclairé, d'innovation, de défense des intérêts et de partenariats communautaires. Par l'entremise de cette plateforme unifiée, nous investirons 350 millions de dollars d'ici 2030 pour aider les gens à vivre plus longtemps et en meilleure santé, et à jouir d'une plus grande sécurité financière.

Notre transformation par l'IA a continué d'avoir une incidence significative, à mesure que nous intégrons l'IA à l'ensemble de nos activités. Au 31 décembre 2025, 91 cas d'utilisation avaient été mis en œuvre, et 121 autres étaient en cours de développement. Par exemple, nous avons déployé des solutions d'activation des souscriptions propulsées par l'IA générative à l'échelle de neuf marchés et de nombreux sous-secteurs d'activité de nos quatre secteurs d'exploitation, afin d'offrir des résultats mesurables, d'accélérer l'accès à l'information et de bonifier les interactions avec les clients. De plus, Evident AI a classé Manuvie au premier rang des assureurs vie en matière de maturité de l'IA et d'innovation responsable, renforçant notre engagement à devenir une entreprise propulsée par l'IA et à déployer des solutions axées sur l'IA pour améliorer l'expérience client, augmenter la productivité et générer une valeur tangible.

1 Selon le sondage mondial annuel sur la mobilisation des employés réalisé par Gallup. Le classement est déterminé en fonction de la moyenne générale par rapport à la base de données au niveau des sociétés d'assurance et financières de Gallup.

2 L'acquisition de Schroders Indonesia est assujettie à l'obtention des approbations des organismes de réglementation et à la satisfaction des conditions de clôture habituelles. L'entrée sur le marché de l'assurance de l'Inde grâce à la coentreprise avec Mahindra est assujettie à l'obtention d'approbations d'organismes de réglementation. Se reporter à la rubrique « Mise en garde relative aux énoncés prospectifs » à la page 164.

3 Les actifs sous gestion (ASG) sont une mesure financière non conforme aux PCGR. Pour de plus amples renseignements, se reporter à la rubrique « Mesures financières non conformes aux PCGR et autres mesures financières » à la page 123.

## INCIDENCE DU RENDEMENT DES ACTIVITÉS SUR LA RÉMUNÉRATION POUR 2025

Le programme de rémunération de la haute direction de Manuvie est conçu de manière à récompenser nos membres de la haute direction visés pour leur rôle de front dans la croissance durable à long terme de notre entreprise, pour la création de valeur pour nos actionnaires et nos clients et pour la réalisation réussie de notre ambition d'être le premier choix des clients.

Afin d'aligner les intérêts de nos membres de la haute direction sur ceux de nos actionnaires, la rémunération directe totale de nos membres de la haute direction visés est structurée de sorte qu'il y ait une part importante de leur rémunération qui soit à risque, les résultats étant dépendants du rendement de notre entreprise et du rendement que nous procurons à nos actionnaires.

Par suite d'une consultation exhaustive des parties prenantes en 2025 et d'un niveau record de soutien des actionnaires à notre cadre de rémunération par le biais de notre vote consultatif annuel des actionnaires sur la rémunération des membres de la haute direction, le conseil a confirmé que le programme actuel demeure approprié et en harmonie avec notre stratégie d'affaires renouvelée et notre approche à l'égard de la rémunération au rendement. Par conséquent, nous n'avons apporté aucune modification importante à notre actuel programme de rémunération des membres de la haute direction pour 2026. Cependant, en réponse à la rétroaction des parties prenantes, nous apporterons de légers changements à l'élément de nos primes d'encouragement annuelles qui tient compte des progrès effectués à l'égard de nos priorités stratégiques renouvelées à compter de l'année de rendement 2026. Se reporter à la page 53 pour obtenir des détails à ce propos.

Les décisions concernant la rémunération de la haute direction pour 2025 ont été prises à la lumière du rendement de nos activités pour l'année. Les primes d'encouragement annuelles pour nos membres de la haute direction visés ont été financées au moyen d'un résultat lié au rendement de la société de 119 %, qui reflète une solide performance financière et opérationnelle, étant donné que le RPA tiré des activités de base, la VAN et le taux de traitement de bout en bout (STP) ont dépassé nos objectifs pour l'année. Nous avons également réalisé d'excellents progrès à l'égard de nos priorités stratégiques qui viennent appuyer nos stratégies d'affaires et nos stratégies en matière de durabilité. Pour plus d'informations sur le calcul de nos primes d'encouragement annuelles, veuillez consulter la page 63.

Les attributions d'UAR pour 2023 ont été acquises à 168 %, ce qui reflète un résultat lié au rendement de 140 % en raison d'un rendement supérieur à l'objectif pour les deux composantes du facteur de rendement pour les UAR, soit la valeur comptable par action (excluant la conversion des opérations étrangères) plus la MSC totale après impôts par action et le rendement des capitaux propres tiré des activités de base (RCP tiré des activités de base), multiplié par un modificateur de 1,2 pour le RTA relatif sur trois ans, qui s'est classé dans le quartile supérieur par rapport à notre groupe de comparaison en matière de rendement. Pour plus de renseignements sur la détermination des attributions d'UAR pour 2023, veuillez consulter la page 80.

Pour en apprendre plus sur le rendement individuel et les résultats relatifs à la rémunération pour chaque membre de la haute direction visé, se reporter aux profils des membres de la haute direction commençant à la page 82.

## RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION ET DÉVELOPPEMENT DURABLE

Dans le cadre de notre stratégie en matière de développement durable, Manuvie fixe des objectifs d'entreprise approuvés par le conseil pour les mesures liées au développement durable qui sont au cœur de notre stratégie d'affaires et ces objectifs sont pris en compte dans les primes d'encouragement annuelles des membres de la haute direction visés de deux façons :

- L'élément de l'orientation stratégique du résultat lié au rendement de la société est fondé en partie sur l'évaluation du rendement en fonction d'objectifs liés à la mobilisation des employés, à la satisfaction des clients et aux initiatives climatiques.
- Les objectifs de rendement individuels pour chaque membre de la haute direction visé incluent également des objectifs liés à la mobilisation des employés, à la reddition de comptes des dirigeants et

aux initiatives climatiques, ainsi que des objectifs liés à des risques comme la conduite éthique des affaires (pour de plus amples renseignements sur la façon dont la rémunération de nos membres de la haute direction visés est liée à notre stratégie en matière de développement durable, se reporter aux profils des membres de la haute direction commençant à la page 82).

Pour en apprendre plus sur la stratégie en matière de développement durable de Manuvie, consulter notre site Web (<https://www.manulife.com/ca/fr/about-us/sustainability>) et notre rapport annuel sur la durabilité (le rapport de 2025 sera publié au cours du deuxième trimestre de 2026).

**RÉMUNÉRATION DU CHEF DE LA DIRECTION**

Le 9 mai 2025, Phil Witherington est devenu président et chef de la direction de Manuvie, en remplacement de Roy Gori qui a pris sa retraite le 8 mai 2025 et qui a agi comme conseiller de la société jusqu'au 31 août 2025.

Sous la direction de M. Witherington, Manuvie a enregistré de solides résultats financiers, opérationnels et stratégiques pour 2025, y compris un résultat tiré des activités de base record, des résultats robustes au titre des affaires nouvelles, des placements stratégiques ciblés, des progrès continus à l'égard de sa transformation par l'IA et le lancement d'une stratégie d'affaires renouvelée qui s'appuie sur l'ambition d'être le premier choix des clients. En guise de reconnaissance de son rendement, le conseil a attribué à M. Witherington une prime d'encouragement annuelle de 3 126 733 \$ US, afin de tenir compte de son apport aux résultats supérieurs à la cible et aux progrès réalisés par rapport à nos priorités stratégiques (se reporter à la page 62 pour de plus amples précisions sur le processus d'établissement du rajustement pour le rendement individuel).

Pour établir la rémunération cible de M. Witherington pour 2026, le conseil a tenu compte de son rendement, de son mandat et de la comparaison de sa rémunération cible par rapport à celle du groupe de comparaison en matière de rémunération. Suivant cet examen, pour 2026, le conseil n'a apporté aucun changement au salaire de base, à la cible relative à la prime d'encouragement annuelle ni à l'attribution fondée sur des titres de capitaux propres de M. Witherington de 2025.

**Rémunération directe totale du chef de la direction (\$ US)**

|                                                                                | R. Gori       | R. Gori       | P. Witherington           | P. Witherington         |
|--------------------------------------------------------------------------------|---------------|---------------|---------------------------|-------------------------|
|                                                                                | 2023          | 2024          | 2025                      | 2026                    |
| Salaire de base                                                                | 1 300 000 \$  | 1 300 000 \$  | 1 050 959 \$ <sup>2</sup> | 1 200 000 \$            |
| Prime d'encouragement annuelle <sup>1</sup>                                    | 3 806 400 \$  | 4 243 200 \$  | 3 126 733 \$              | 2 400 000 \$<br>(cible) |
| Primes d'encouragement fondées sur des titres de capitaux propres <sup>1</sup> | 8 500 000 \$  | 8 500 000 \$  | 6 100 000 \$              | 6 100 000 \$            |
| Rémunération directe totale                                                    | 13 606 400 \$ | 14 043 200 \$ | 10 277 692 \$             | 9 700 000 \$            |

1 Moment des attributions : La colonne pour 2025 comprend la prime d'encouragement annuelle attribuée pour 2025 et versée en février 2026 ainsi que les primes d'encouragement fondées sur des titres de capitaux propres attribuées en mars 2025.  
2 Reflète le salaire calculé au prorata et reçu par M. Witherington en contrepartie des services qu'il a fournis à titre de président et chef de la direction, Manulife Asia du 1<sup>er</sup> janvier au 8 mai 2025 et à titre de président et chef de la direction de Manuvie du 9 mai au 31 décembre 2025.

**MODIFICATIONS AU PROGRAMME DE RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION POUR 2026**

Notre régime incitatif annuel récompense les hauts dirigeants pour leur rendement sur une période d'un an au titre des résultats financiers, opérationnels et stratégiques. Une partie de la rémunération incitative est liée spécifiquement aux progrès réalisés à l'égard de notre stratégie d'affaires, ce qui renforce l'exécution rigoureuse de nos priorités stratégiques. Cet élément, désigné comme l'*orientation stratégique*, représente 20 % du financement général du régime incitatif annuel et est destiné à encourager la réalisation de progrès à l'égard de notre stratégie d'affaires.

Suivant un examen approfondi de notre programme de rémunération des membres de la haute direction en 2025, et en réponse à la rétroaction des parties prenantes, nous avons simplifié l'élément de l'orientation stratégique pour l'année de rendement 2026 en vue de l'harmoniser davantage à nos priorités stratégiques renouvelées. Le rendement sera mesuré au moyen d'un indice composé de sept mesures équipondérées et appliquées à l'échelle de la société, des objectifs quantitatifs étant fixés au début de chaque année, sous réserve d'un volet qualitatif.

Pour 2026, les mesures liées à l'orientation stratégique sont :

- la mobilisation des employés, soit notre taux de mobilisation des employés à l'échelle de la société par rapport au groupe de comparaison du secteur des finances et de l'assurance de Gallup;
- la mesure de notre capacité à générer du capital à l'échelle de toutes les régions, et ainsi d'accroître le remboursement du capital aux actionnaires;
- une nouvelle mesure représentant notre ambition sur le plan de la santé de devenir le partenaire le plus fiable des clients en matière de soins de santé, de gestion de patrimoine et de bien-être financier;
- la mesure du rendement des placements, comparant nos stratégies de placement de la marque Gestion de patrimoine et d'actifs offertes aux clients à celles de fonds comparables;
- les progrès réalisés à l'égard de notre objectif de générer une valeur cumulative pour l'entreprise<sup>1</sup> de plus de 1 milliard de dollars grâce à l'IA d'ici 2027;
- une mesure liée à la fidélisation des clients et à l'expérience client;
- notre classement par l'indice de durabilité Dow Jones (*Dow Jones Sustainability Index*), qui mesure des facteurs notamment économiques et environnementaux.

#### ALIGNER LA RÉMUNÉRATION DU CHEF DE LA DIRECTION SUR LA VALEUR POUR LES ACTIONNAIRES

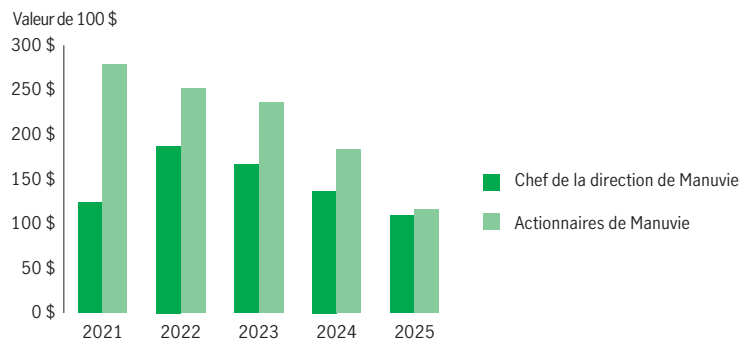
Nous examinons la rémunération liée au rendement sous plusieurs angles afin de nous assurer qu'il y ait un alignement solide entre ce que notre chef de la direction gagne et notre RTA.

Le tableau de l'analyse rétrospective du chef de la direction ci-après compare la rémunération directe totale attribuée au chef de la direction au cours de chacune des cinq dernières années avec la valeur réelle de cette rémunération au 31 décembre 2025, ce qui montre comment le prix par action a une incidence sur la rémunération obtenue par le chef de la direction au fil du temps.

L'analyse montre également la valeur réelle en date du 31 décembre 2025 de chaque tranche de 100 \$ de la rémunération attribuée chaque année et la compare à la valeur gagnée par les actionnaires au cours de la même période. Nous avons indexé ces valeurs à 100 \$ pour fournir une comparaison significative.

<sup>1</sup> Compte tenu des réductions des charges annualisées réalisées, de la hausse du chiffre d'affaires découlant des flux de travail propulsés par l'IA, de la réduction de la fraude et de l'intégration de la croissance.

Le tableau illustre que la valeur réelle de la rémunération du chef de la direction est étroitement alignée sur l'expérience des actionnaires, ce qui est conforme au fait que nous cherchons à aligner la rémunération des membres de la haute direction sur la réussite à long terme de Manuvie.



| (en \$ CA)      | Rémunération directe totale attribuée | Valeur réelle (réalisée et réalisable) (au 31 décembre 2025) | Période                                    | Valeur de 100 \$                |                         |
|-----------------|---------------------------------------|--------------------------------------------------------------|--------------------------------------------|---------------------------------|-------------------------|
|                 |                                       |                                                              |                                            | Chef de la direction de Manuvie | Actionnaires de Manuvie |
| CEO             |                                       |                                                              |                                            |                                 |                         |
| R. Gori         | 2021 15 978 085 \$                    | 20 022 222 \$                                                | 1 <sup>er</sup> janv. 2021 au 31 déc. 2025 | 125,31 \$                       | 281,09 \$               |
| R. Gori         | 2022 15 872 059 \$                    | 30 027 006 \$                                                | 1 <sup>er</sup> janv. 2022 au 31 déc. 2025 | 189,18 \$                       | 251,89 \$               |
| R. Gori         | 2023 18 420 959 \$                    | 31 000 077 \$                                                | 1 <sup>er</sup> janv. 2023 au 31 déc. 2025 | 168,29 \$                       | 237,95 \$               |
| R. Gori         | 2024 19 310 621 \$                    | 26 685 050 \$                                                | 1 <sup>er</sup> janv. 2024 au 31 déc. 2025 | 138,19 \$                       | 185,41 \$               |
| P. Witherington | 2025 14 536 128 \$                    | 16 125 710 \$                                                | 1 <sup>er</sup> janv. 2025 au 31 déc. 2025 | 110,94 \$                       | 117,72 \$               |

- *La rémunération directe totale* attribuée comprend le salaire de base, la prime d'encouragement annuelle et les primes d'encouragement fondées sur des titres de capitaux propres, 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 le chef de la direction de la rémunération attribuée chaque année, réalisée entre la date d'attribution et le 31 décembre 2025 ou encore réalisable le 31 décembre 2025.
- *La valeur de 100 \$ pour le chef de la direction* représente la *valeur réelle* en date du 31 décembre 2025 pour chaque tranche de 100 \$ de la *rémunération directe totale attribuée* au cours de chaque année.
- *La valeur de 100 \$ pour les actionnaires de Manuvie* représente la valeur cumulée d'un placement en actions ordinaires de 100 \$ effectué le premier jour de négociation de chaque période, en supposant le réinvestissement des dividendes.

Notre analyse pour évaluer l'harmonisation de notre rémunération au rendement comprend également une vérification rétrospective sur cinq ans de la rémunération de notre chef de la direction comparativement au rendement de notre RTA par rapport à nos sociétés comparables et par rapport à divers indices. Se reporter à la page 84 pour de plus amples renseignements.

L'information sur les décisions liées à la rémunération de 2025 pour nos membres de la haute direction visés commence à la page 61.

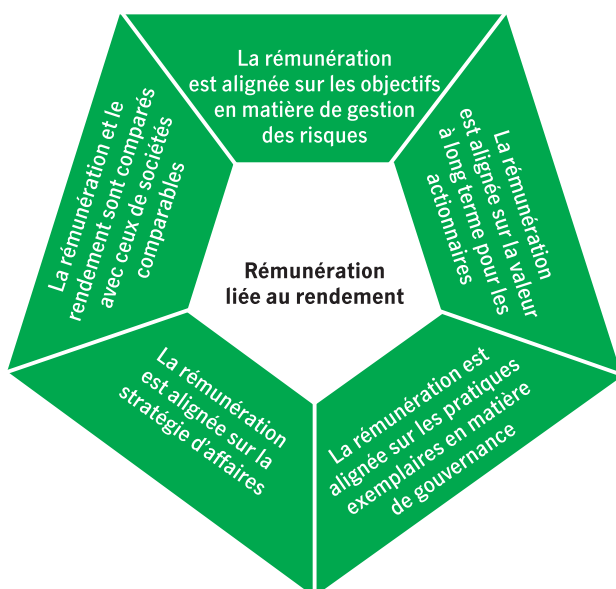


# Notre approche en matière de rémunération des membres de la haute direction

Notre programme de rémunération des membres de la haute direction vise à ce que les membres de la haute direction visés se concentrent sur l'obtention d'une croissance durable à long terme et sur la création d'une valeur substantielle pour nos actionnaires et nos clients. Le programme est conçu pour recruter et maintenir en poste des hauts dirigeants de talent de grand calibre qui peuvent réaliser des objectifs ambitieux et accroître notre avantage concurrentiel.

Notre approche est centrée sur la rémunération liée au rendement et s'appuie sur cinq principes qui guident la conception de notre programme, les décisions prises en matière de rémunération et les pratiques administratives.

La rémunération des membres de la haute direction est liée à un rendement solide en matière de gestion des risques. La majeure partie de la rémunération des membres de la haute direction est variable, liée au rendement et non garantie. En pratique, il en découle que les membres de la haute direction gagnent plus lorsque le rendement est solide et moins lorsque le rendement est mixte.



Ce que nous faisons

**La rémunération est alignée sur la valeur à long terme pour les actionnaires** (se reporter aux pages 84, 130 et 131)

- La majeure partie de la rémunération des membres de la haute direction est directement touchée par le cours de nos actions et la valeur de nos unités d'actions fondées sur le rendement est fondée en partie sur le RTA relatif
- Le régime prime d'encouragement annuelle comprend des mesures transparentes liées à notre succès futur
- Des lignes directrices en matière d'actionnariat, des dispositions de récupération de la rémunération, des restrictions relatives à l'exercice des options sur actions et notre code de déontologie et d'éthique dissuadent les membres de la haute direction de prendre des risques excessifs
- 10 % de la prime annuelle et de la rémunération sous forme de titres de capitaux propres dont les droits sont acquis pour les membres de la haute direction sont versés en actions ordinaires de Manuvie achetées sur le marché libre

**La rémunération est alignée sur la stratégie d'affaires** (se reporter aux pages 61 et 132)

- 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, aux objectifs liés au développement durable et à la valeur pour les actionnaires

**La rémunération et le rendement sont comparés avec ceux de sociétés comparables** (se reporter aux pages 60 et 78)

- La rémunération des membres de la haute direction est comparée avec celle de notre groupe de comparaison en matière de rémunération
- Notre rendement est comparé avec celui des sociétés de notre groupe de comparaison en matière de rendement

**La rémunération est alignée sur les pratiques exemplaires en matière de gouvernance** (se reporter à la page 127)

- La rémunération est conforme aux 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 reçoit des conseils indépendants
- Les actionnaires ont l'occasion de se prononcer sur la rémunération de la haute direction
- Nous nouons le dialogue avec nos actionnaires en ce qui concerne notre programme de rémunération de la haute direction
- La mobilisation des employés et les autres mesures relatives à la constitution d'une équipe et d'une culture gagnantes ont une incidence sur la rémunération

**La rémunération est alignée sur les objectifs en matière de gestion des risques** (se reporter à la page 129)

- La rémunération incitative pour les chefs des fonctions de contrôle est établie selon des mesures qui ne sont pas liées directement aux 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 capitaux propres de Manuvie pendant un an après avoir quitté Manuvie
- La possibilité de récupération de la rémunération des membres de la haute direction en cas de faute, même sans retraitement financier
- Le chef de la gestion des risques et le comité de gestion des risques examinent l'alignement des régimes de rémunération sur les objectifs de gestion des risques
- La rémunération incitative pour les personnes qui prennent des risques importants tient compte des rapports de l'audit interne, du service de la conformité et du service de la gestion des risques

Ce que nous ne faisons pas

**Aucune** majoration fiscale liée aux avantages accessoires

**Aucune** révision du prix et aucun antidatage 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

**Aucun** changement de contrôle à déclencheur unique

Éléments de la rémunération

Le programme de rémunération pour nos membres de la haute direction visés comprend un salaire de base, des primes d'encouragement annuelles, des primes d'encouragement fondées sur des titres de capitaux propres et d'autres éléments comme une retraite, des avantages sociaux et bien-être et des avantages indirects.

| Élément                                                           | Forme                                                                                                                     | Caractéristiques principales                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|-------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Salaire de base                                                   | Somme au comptant                                                                                                         | <ul style="list-style-type: none"><li>Rémunération fixe fondée sur le rôle, les qualifications, l'expérience, le rendement et la progression de la carrière du membre de la haute direction visé ainsi que sur l'évaluation concurrentielle de rôles comparables dans des sociétés comparables.</li><li>Évaluation annuelle et rajustement au besoin.</li></ul>                                                                                                                                                                                       |
| Prime d'encouragement annuelle                                    | Somme au comptant (90 %)<br><br>Titres de capitaux propres (10 % remis en actions ordinaires de Manuvie)                  | <ul style="list-style-type: none"><li>Rémunération variable fondée sur le rendement obtenu par rapport aux objectifs d'entreprise et aux objectifs en matière de développement durable qui sont au cœur de notre stratégie d'affaires et aux objectifs individuels établis au début de la période de rendement</li><li>Objectifs de rendement individuel qui sont liés au rendement financier et au rendement opérationnel et à la contribution aux priorités stratégiques et à la stratégie en matière de développement durable de Manuvie</li></ul> |
| Primes d'encouragement fondées sur des titres de capitaux propres | Unités d'actions fondées sur le rendement (UAR) (60 %)<br><br>Unités d'actions temporairement inaccessibles (UATI) (40 %) | <ul style="list-style-type: none"><li>Rémunération variable liée à la société et au rendement du cours des actions à long terme (période d'acquisition de trois ans)</li><li>Renforce la fidélisation et l'alignement sur la valeur pour les actionnaires</li><li>10 % de la valeur à l'acquisition des UATI et des UAR est remis en actions ordinaires de Manuvie achetées sur le marché libre</li></ul>                                                                                                                                             |
| Autre                                                             | Retraite                                                                                                                  | <ul style="list-style-type: none"><li>Comprend les cotisations déterminées, les régimes d'encaisse et les régimes 401(k)</li><li>Varie selon le pays</li></ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|                                                                   | Avantages sociaux et bien-être                                                                                            | <ul style="list-style-type: none"><li>Protège le bien-être de nos membres de la haute direction et y investit</li><li>Comprend l'assurance maladie, dentaire et santé mentale et l'assurance collective vie, invalidité et bien-être (Vitalité)</li><li>Varie selon le pays</li></ul>                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|                                                                   | Avantages indirects                                                                                                       | <ul style="list-style-type: none"><li>Varie selon le pays</li></ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |

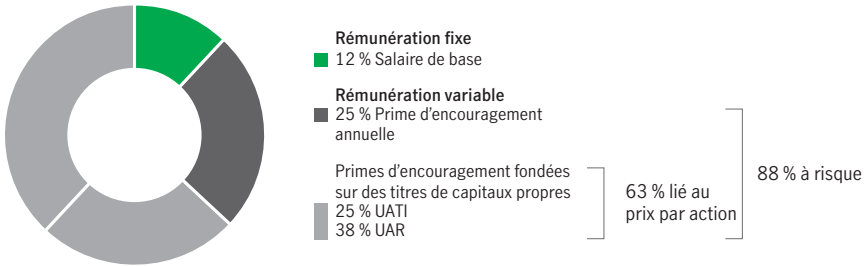
Les graphiques ci-dessous illustrent la combinaison des éléments qui composent la rémunération directe totale cible pour nos membres de la haute direction visés pour 2025.

La majeure partie de la rémunération directe totale de chaque membre de la haute direction visé est variable (ou à risque) et une part importante est liée au cours de nos actions. La combinaison de primes d'encouragement annuelles et de primes d'encouragement fondées sur des titres de capitaux propres permet de faire en sorte que les membres de la haute direction visés tiennent compte à la fois de l'incidence à court terme et à long terme de leurs décisions.

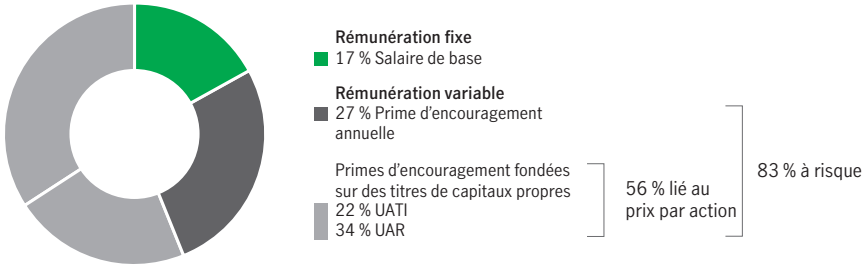
Le conseil estime que cet ensemble d'incitatifs et d'horizons temporels contribue à stimuler un rendement soutenu, à aligner les intérêts des membres de la haute direction visés sur ceux des actionnaires, à fournir des possibilités de rémunération concurrentielle et à encourager la fidélisation.

### Composition de la rémunération directe totale cible pour 2025

#### Chef de la direction<sup>1</sup>



#### Autres membres de la haute direction visés (moyenne)<sup>2</sup>



<sup>1</sup> Composition de la rémunération cible de M. Witherington à titre de chef de la direction.  
<sup>2</sup> Compte non tenu de M. Costantini, qui a démissionné de son poste auprès de Manuvie le 30 novembre 2025.

## Établissement de la rémunération cible pour les membres de la haute direction visés

Manuvie s'est dotée d'un processus de gouvernance officiel aux fins d'examiner et de fixer la rémunération cible de nos membres de la haute direction visés, y compris la comparaison de la rémunération de la haute direction avec notre groupe de comparaison en matière de rémunération chaque année. Le comité de rémunération et de dotation en personnel cadre collabore avec Korn Ferry, son consultant en rémunération indépendant, afin d'établir chaque année un groupe de comparaison en matière de rémunération appropriée. Aucun changement n'a été apporté au groupe de comparaison en matière de rémunération pour 2025.

Le comité évalue les niveaux de rémunération de sociétés du groupe de comparaison dans le cadre de son examen annuel de la rémunération des membres de la haute direction visés. Il se fonde sur le groupe de comparaison en matière de rémunération et sur les orientations de Korn Ferry pour comprendre ce que gagnent des membres de la haute direction qui occupent des postes comparables dans les sociétés qui nous livrent la concurrence la plus directe pour des dirigeants de talent, ainsi que la conception et la composition de la rémunération de notre programme de rémunération. Nous cherchons généralement à harmoniser la rémunération directe totale cible pour nos membres de la haute direction visés avec la médiane du marché et nous pourrions rajuster le positionnement afin qu'il soit supérieur ou inférieur à la médiane du marché, suivant l'importance des fonctions occupées, le rendement ou l'expérience du membre de la haute direction visé, ou pour d'autres raisons.

Bien que notre siège social se trouve au Canada, Manuvie est une société mondiale. Nous exerçons des activités dans 25 marchés et environ trois quarts de notre résultat tiré des activités de base provient de l'extérieur du Canada. Nos activités sont composées de bon nombre d'entreprises reliées mais distinctes qui ont besoin de dirigeants ayant des compétences et des capacités uniques.

Nous puisons dans un bassin de talent que nous partageons avec d'autres entreprises mondiales du secteur de l'assurance vie et santé et leur livrons concurrence à cet égard, y compris des banques diversifiées canadiennes qui exercent des activités dans ces marchés. Par conséquent, notre groupe de comparaison en matière de rémunération pour nos membres de la haute direction visés comprend des sociétés de ces secteurs qui rendent publiques des données sur la rémunération pour des fonctions qui sont comparables en taille et en portée aux fonctions occupées par nos membres de la haute direction visés, et qui sont considérées comme des concurrents pour les dirigeants de talent.

### Groupe de comparaison en matière de rémunération pour 2025

(aucun changement par rapport à 2024)

#### Assurance santé et vie au niveau mondial

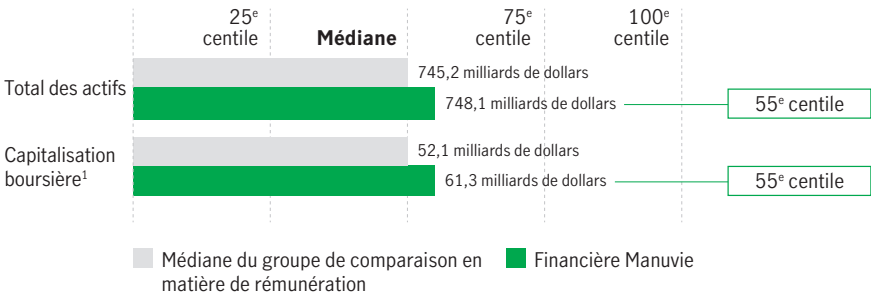
- AIA Group Limited
- MetLife, Inc.
- Power Corporation du Canada
- Principal Financial Group, Inc.
- Prudential Financial, Inc.
- Prudential plc
- Financière Sun Life inc.

#### Banques canadiennes diversifiées

- Banque de Montréal
- La Banque de Nouvelle-Écosse
- Banque Royale du Canada
- Banque Toronto-Dominion

Manuvie par rapport à notre groupe de comparaison en matière de rémunération

Au 31 décembre 2025 (en \$ US)



1 La capitalisation boursière au 31 décembre 2025 provient de Bloomberg et a été convertie en dollars américains selon un taux de change de 1,00 \$ US = 1,3707 \$.

Les produits sont une mesure financière souvent utilisée pour comparer la taille relative d'organisations dans divers secteurs et industries. Les sociétés d'assurance, comme Manuvie, définissent les produits comme la somme des postes suivants de l'état des résultats : produits des activités d'assurance, revenus de placement, montant net et autres produits. L'inclusion des revenus de placement, montant net et la variabilité inhérente aux fluctuations trimestrielles des marchés rendent cette mesure moins appropriée pour évaluer la taille et la complexité de l'organisation que pour évaluer celles des entreprises d'autres secteurs.

Pour les fonctions pour lesquelles des données comparables ne sont pas accessibles au public, nous utilisons également des données des études portant sur la rémunération suivantes et des fournisseurs tiers suivants :

- L'étude intitulée *Financial Services Executive Compensation Survey* réalisée par Korn Ferry
- L'étude intitulée *Diversified Insurance Study of Executive Compensation and Insurance Executive Rewards Survey* réalisée par Willis Towers Watson
- Les études intitulées *McLagan Life Insurance* et *Asset Management Compensation Surveys* réalisées par Aon.

# Composantes de la rémunération des membres de la haute direction

## Salaire de base

Le conseil examine annuellement le salaire de base des membres de la haute direction visés et le rajuste périodiquement selon les besoins en évaluant l'évolution des responsabilités de leurs postes, l'expérience de la personne, leur rendement et le marché dans lequel nous sommes en concurrence pour les talents de direction ainsi qu'il est défini par notre groupe de comparaison en matière de rémunération.

Conformément à notre approche de rémunération au rendement, les membres de la haute direction visés reçoivent un faible pourcentage de leur rémunération globale sous forme de salaire de base.

|                                        | Salaire de base en 2025   | Salaire de base en 2026 | Fluctuation |
|----------------------------------------|---------------------------|-------------------------|-------------|
| Phil Witherington (\$ US) <sup>1</sup> | 1 200 000 \$ <sup>1</sup> | 1 200 000 \$            | 0 \$        |
| Colin Simpson                          | 850 000 \$                | 900 000 \$              | 50 000 \$   |
| Paul Lorentz                           | 900 000 \$                | 900 000 \$              | 0 \$        |
| Steve Finch (\$ US)                    | 700 000 \$                | 700 000 \$              | 0 \$        |
| Brooks Tingle (\$ US)                  | 700 000 \$                | 700 000 \$              | 0 \$        |
| Roy Gori (\$ US)                       | 1 300 000 \$ <sup>2</sup> | s. o.                   | s. o.       |
| Marc Costantini (\$ US)                | 800 000 \$ <sup>2</sup>   | s. o.                   | s. o.       |

1 M. Witherington a été nommé au poste de président et chef de la direction de Manuvie le 9 mai 2025. Son salaire de base pour 2025 présenté dans le tableau ci-dessus correspond à son salaire de base pour une année complète dans ce rôle. Pour de plus amples renseignements au sujet de la rémunération de M. Witherington dans son nouveau poste de président et chef de la direction de Manuvie, se reporter à la page 85.

2 M. Gori a quitté son poste de président et chef de la direction de Manuvie le 8 mai 2025, et M. Costantini a démissionné de son poste de chef mondial, Stratégie et gestion des contrats en vigueur le 30 novembre 2025. Le salaire de base indiqué reflète le salaire de base annualisé de chaque haut dirigeant. Le salaire réellement gagné en 2025 a été calculé au prorata du temps passé à occuper le poste en question.

## Modifications au salaire de base

Avec prise d'effet le 1<sup>er</sup> mars 2026, le conseil a approuvé la modification du salaire de base de M. Simpson pour répondre à la compétitivité du marché par rapport aux entreprises de notre groupe de comparaison en matière de rémunération, et pour tenir compte de son rendement individuel et de son rôle élargi, qui inclut maintenant la surveillance des activités liées à la stratégie mondiale, à l'expansion et à la réassurance IARD.

## Prime d'encouragement annuelle

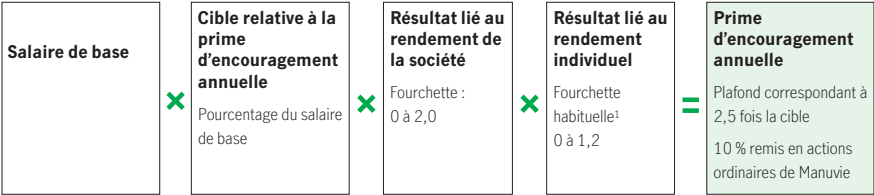
Nos primes d'encouragement annuelles récompensent les membres de la haute direction visés qui atteignent des objectifs de la société et des objectifs de rendement individuel qui appuient l'obtention des résultats d'entreprise et soutiennent notre stratégie. La prime d'encouragement annuelle d'un membre de la haute direction visé est fortement influencée par les résultats d'ensemble de l'entreprise.

Chaque membre de la haute direction visé a une prime d'encouragement annuelle cible équivalant à un pourcentage de son salaire de base. L'attribution de la prime d'encouragement annuelle réelle dépend du rendement de la société et du rendement individuel obtenu au cours de l'année. Les attributions réelles peuvent aller de zéro à au plus 2,5 fois la cible.

Les primes d'encouragement annuelles sont attribuées en février pour l'année précédente. Dix pour cent (10 %) de l'attribution avant impôts est remis sous forme d'actions ordinaires de Manuvie achetées sur le marché libre.

Le conseil a le pouvoir discrétionnaire de rajuster les primes d'encouragement annuelles lorsque surviennent des événements importants indépendants de la volonté de la direction qui ont une telle incidence sur le rendement qu'il devient déraisonnable de faire ces versements ou que ces versements deviennent non représentatifs ou inappropriés.

Nous fixons les primes annuelles au moyen de la formule suivante :



1 Le comité peut approuver des résultats qui sont à l'extérieur de cette fourchette, mais uniquement dans des circonstances particulières (comme il en est question ci-après).

**Rendement de la société**

Les primes véritables de nos membres de la haute direction visés dépendent principalement du résultat lié au rendement de la société, qui comprend des cibles de rendement financier et de rendement opérationnel et des objectifs stratégiques établis au début de la période de rendement. Le résultat lié au rendement de la société peut aller de 0 à 2,0. Le maximum est tel qu'il est extrêmement difficile à atteindre et qu'il ne peut être obtenu que lorsque les résultats sont extraordinaires.

Les mesures, pondérations et cibles de rendement pour l'établissement du résultat lié au rendement de la société sont approuvées par le conseil au début de chaque année, conformément à nos priorités stratégiques, à notre stratégie en matière de développement durable et au plan d'affaires approuvé par le conseil. Les fourchettes et les cibles de rendement recommandées sont fondées, en partie, sur le rendement antérieur et les projections financières et opérationnelles ainsi que sur la meilleure estimation faite par la société pour la prochaine année. La vérification par scénarios fait en sorte que le rendement possible est aligné sur les résultats liés aux attributions et n'encourage pas la prise de risques inappropriés.

**Rendement individuel**

Le comité prend en compte l'apport individuel de chaque membre de la haute direction visé aux résultats d'ensemble de l'entreprise, à la réalisation de nos priorités stratégiques et de la stratégie en matière de développement durable et à notre culture d'entreprise. Nous évaluons le rendement individuel pendant toute l'année en fonction de la carte de pointage de chaque membre de la haute direction visé, laquelle définit clairement des objectifs précis liés au plan d'affaires annuel du membre de la haute direction visé ainsi que son apport à Manuvie dans son ensemble, y compris son impact sur notre culture du risque et son comportement qui reflète nos valeurs.

Le résultat lié au rendement individuel se situe habituellement entre 0 et 1,2, sauf dans des circonstances particulières, comme un rendement exceptionnel ou des événements uniques qui favorisent une valeur pour les actionnaires substantielle. Pour 2025, aucun membre de la haute direction visé n'a obtenu un résultat lié au rendement individuel qui surpassait la limite supérieure de la fourchette.



Lien avec notre stratégie en matière de développement durable

Dans le cadre de notre stratégie en matière de développement durable, Manuvie fixe des objectifs d'entreprise approuvés par le conseil pour les mesures liées au développement durable qui sont au cœur de notre stratégie d'affaires, et ces objectifs sont pris en compte dans les primes d'encouragement annuelles des membres de la haute direction visés de deux façons :

- L'élément de l'orientation stratégique du résultat lié au rendement de la société est fondé en partie sur l'évaluation du rendement en fonction d'objectifs liés à la mobilisation des employés, à la satisfaction des clients et aux initiatives climatiques.
- Les objectifs de rendement individuels pour chaque membre de la haute direction visé incluent également des objectifs liés à la mobilisation des employés, à la reddition de comptes des dirigeants et aux initiatives climatiques et ainsi que des objectifs liés à des risques comme la conduite éthique des affaires (pour de plus amples renseignements, se reporter aux profils des membres de la haute direction visés commençant à la page 82).

Pour en apprendre plus sur la stratégie en matière de développement durable de Manuvie, consulter notre site Web (<https://www.manulife.com/ca/fr/about-us/sustainability>) et notre rapport annuel sur le développement durable (le rapport de 2025 sera publié au cours du deuxième trimestre de 2026).

Primes d'encouragement annuelles de 2025

Les primes d'encouragement annuelles de 2025 tiennent compte d'un résultat lié au rendement de la société de 119 % (comme il est indiqué ci-dessous) ainsi que du résultat lié au rendement individuel de chaque membre de la haute direction (en fonction de ses réalisations individuelles brièvement présentées à la page 70 et plus en détail dans les profils des membres de la haute direction à partir de la page 82)<sup>1,2</sup>.

|                        |          |                                                           |          |                                                |          |                                             |          |                                               |
|------------------------|----------|-----------------------------------------------------------|----------|------------------------------------------------|----------|---------------------------------------------|----------|-----------------------------------------------|
| <b>Salaire de base</b> | <b>×</b> | <b>Cible relative à la prime d'encouragement annuelle</b> | <b>×</b> | <b>Résultat lié au rendement de la société</b> | <b>×</b> | <b>Résultat lié au rendement individuel</b> | <b>=</b> | <b>Prime d'encouragement annuelle de 2025</b> |
|------------------------|----------|-----------------------------------------------------------|----------|------------------------------------------------|----------|---------------------------------------------|----------|-----------------------------------------------|

|                           |                         |   |                    |   |                    |   |       |   |              |
|---------------------------|-------------------------|---|--------------------|---|--------------------|---|-------|---|--------------|
| Phil Witherington (\$ US) | 1 200 000 \$            | x | 183 % <sup>3</sup> | x | 119 %              | x | 120 % | = | 3 126 733 \$ |
| Colin Simpson             | 850 000 \$              | x | 135 %              | x | 119 %              | x | 115 % | = | 1 570 354 \$ |
| Paul Lorentz              | 900 000 \$              | x | 200 %              | x | 119 %              | x | 115 % | = | 2 463 300 \$ |
| Steve Finch (\$ US)       | 700 000 \$              | x | 150 %              | x | 112 % <sup>4</sup> | x | 115 % | = | 1 356 466 \$ |
| Brooks Tingle (\$ US)     | 700 000 \$              | x | 150 %              | x | 119 %              | x | 110 % | = | 1 374 450 \$ |
| Roy Gori (\$ US)          | 455 890 \$ <sup>5</sup> | x | 200 %              | x | 119 %              | x | 100 % | = | 1 085 019 \$ |

1 M. Costantini a démissionné de son poste au sein de la société le 30 novembre 2025 et n'a pas reçu de prime d'encouragement annuelle.

2 Les montants sont calculés en fonction des éléments présentés et peuvent varier légèrement en raison de l'arrondissement.

3 La cible relative à la prime d'encouragement annuelle de M. Witherington a été calculée au prorata pour tenir compte des services qu'il a fournis à titre de président et chef de la direction, Manulife Asia et à titre de président et chef de la direction de Manuvie à compter du 9 mai 2025. Pour en apprendre plus sur sa rémunération en 2025, se reporter à la page 85.

4 Le résultat lié au rendement de la société de M. Finch est calculé proportionnellement en fonction d'un résultat de 100 % pour la période où il occupait le poste d'actuaire en chef (comme décrit à la page 130, la rémunération pour ce poste n'était pas liée à notre rendement des activités afin de favoriser l'impartialité des conseils à la haute direction et au conseil et de leur supervision), et d'un résultat de 119 % pour la période où il occupait le poste de président et chef de la direction, Manulife Asia, à compter du 9 mai 2025.

5 M. Gori a reçu une prime d'encouragement annuelle proportionnelle en contrepartie des services qu'il a fournis à titre de chef de la direction jusqu'à sa retraite le 8 mai 2025. Il n'a reçu aucune attribution unique en dehors du régime de rémunération régulier de Manuvie.

## Résultat lié au rendement de la société pour 2025

Le résultat lié au rendement de la société pour l'attribution de la prime d'encouragement annuelle de 2025 était de 119 % pour les membres de la haute direction visés étant donné que le RPA tiré des activités de base, la VAN et le STP ont dépassé nos objectifs pour l'année. Nous avons aussi réalisé d'excellents progrès à l'égard de nos priorités stratégiques sur lesquelles reposent nos stratégies commerciales et nos stratégies en matière de développement durable.

Les critères et les fourchettes de rendement sont fixés au début de l'année et sont conformes à notre plan d'affaires approuvé par le conseil. Il convient de noter que Manuvie a commencé à faire des communications en vertu des normes IFRS 17 et IFRS 9 en 2023. Les résultats présentés avant 2023 aux termes des normes comptables antérieures ne sont pas directement comparables avec les résultats obtenus en vertu des normes IFRS 17 et IFRS 9. Pour de plus amples renseignements sur notre transition vers ces nouvelles normes, se reporter à la page 122 de notre circulaire de sollicitation de procurations ou aux pages 46 à 47 de notre circulaire de sollicitation de procurations 2024.

| Critères et fourchettes de rendement                     |                                                                                                                                                                                                                                  |              |                                                                   | Résultats | Résultat d'entreprise | Résultat pondéré |
|----------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|-------------------------------------------------------------------|-----------|-----------------------|------------------|
| Rentabilité<br>40 %                                      | <b>Résultat tiré des activités de base par action</b><br>(en dollars) <sup>1</sup><br>Tient compte de la capacité sous-jacente à générer un bénéfice et est un facteur important dans l'évaluation du prix par action de Manuvie |              |                                                                   | 4,21 \$   | 114 %                 | 46 %             |
|                                                          | <b>Seuil</b><br>(25 % sous la cible)                                                                                                                                                                                             | <b>Cible</b> | <b>Maximum</b><br>(25 % au-dessus de la cible)                    |           |                       |                  |
|                                                          | 3,05 \$                                                                                                                                                                                                                          | 4,07 \$      | 5,08 \$                                                           |           |                       |                  |
|                                                          | Résultat                                                                                                                                                                                                                         | 0 %          | 100 %                                                             |           |                       |                  |
| Croissance<br>30 %                                       | <b>Valeur des affaires nouvelles</b> (en millions de dollars) <sup>1</sup><br>Mesure la croissance rentable des affaires nouvelles dans l'ensemble des secteurs d'assurance                                                      |              |                                                                   | 3 533 \$  | 126 %                 | 38 %             |
|                                                          | <b>Seuil</b><br>(40 % sous la cible)                                                                                                                                                                                             | <b>Cible</b> | <b>Maximum</b><br>(40 % au-dessus de la cible)                    |           |                       |                  |
|                                                          | 1 922 \$                                                                                                                                                                                                                         | 3 204 \$     | 4 486 \$                                                          |           |                       |                  |
|                                                          | Résultat                                                                                                                                                                                                                         | 0 %          | 100 %                                                             |           |                       |                  |
| Client<br>5 %                                            | <b>Taux net de recommandation relationnel (rNPS)</b><br>Mesure l'amélioration de la fidélisation et de la promotion                                                                                                              |              |                                                                   | +27,3     | 78 %                  | 4 %              |
|                                                          | <b>Seuil</b><br>(10 points sous la cible)                                                                                                                                                                                        | <b>Cible</b> | <b>Maximum</b><br>(10 points au-dessus de la cible)               |           |                       |                  |
|                                                          | +19,5                                                                                                                                                                                                                            | +29,5        | +39,5                                                             |           |                       |                  |
|                                                          | Résultat                                                                                                                                                                                                                         | 0 %          | 100 %                                                             |           |                       |                  |
| 5 %                                                      | <b>Taux de traitement de bout en bout (STP)</b><br>Mesure l'amélioration du délai de traitement pour les clients de Manuvie                                                                                                      |              |                                                                   | 90,3 %    | 111 %                 | 5 %              |
|                                                          | <b>Seuil</b><br>(3 points de pourcentage sous la cible)                                                                                                                                                                          | <b>Cible</b> | <b>Maximum</b><br>(3 points de pourcentage au-dessus de la cible) |           |                       |                  |
|                                                          | 87,0 %                                                                                                                                                                                                                           | 90,0 %       | 93,0 %                                                            |           |                       |                  |
|                                                          | Résultat                                                                                                                                                                                                                         | 0 %          | 100 %                                                             |           |                       |                  |
| Orientation stratégique <sup>2</sup><br>20 %             | Le rendement est évalué en fonction d'un indice de mesures qui suivent le rendement par rapport à nos priorités stratégiques et d'autres mesures liées à notre stratégie en matière de développement durable.                    |              |                                                                   |           | 131 %                 | 26 %             |
|                                                          | Comprend des objectifs quantifiables pour chaque mesure, sous réserve d'un volet qualitatif. Chaque mesure a un résultat lié au rendement pouvant aller de 0 % à 200%.                                                           |              |                                                                   |           |                       |                  |
| <b>Résultat lié au rendement de la société pour 2025</b> |                                                                                                                                                                                                                                  |              |                                                                   |           |                       | 119 %            |

1 Le rendement est mesuré selon un taux de change constant.  
2 Le rendement est évalué par rapport à des objectifs prédéfinis établis dans notre plan d'affaires.

## Définition des mesures

- *Résultat tiré des activités de base par action ordinaire (RPA des activités de base)* est défini comme le résultat tiré des activités de base accessible aux porteurs d'actions ordinaires, divisé par la moyenne pondérée diluée des actions ordinaires en circulation.
- *Valeur des affaires nouvelles (VAN)* est obtenue en déterminant la valeur actualisée de la quote-part des actionnaires du résultat distribuable futur, déduction faite du coût des fonds propres, pour les affaires nouvelles souscrites au cours de la période de présentation de l'information financière.
- *Taux net de recommandation relationnel (rNPS)* mesure la fidélisation des clients et la promotion en fonction des réponses données par les clients lorsqu'il leur est demandé dans quelle mesure il serait probable qu'ils recommandent Manuvie à leur famille, leurs amis ou leurs collègues. Le rNPS est mesuré dans le cadre d'une étude de marché réalisée par un tiers sur les clients.
- *Taux de traitement de bout en bout (STP)* est défini comme des interactions avec les clients, y compris le traitement de fonds, qui sont totalement numériques, en proportion du nombre total des interactions avec les clients.
- *Orientation stratégique* comprend un indice de mesures utilisées pour suivre le rendement par rapport à nos priorités stratégiques et à d'autres mesures liées à notre stratégie en matière de développement durable. Des objectifs quantifiables sont établis pour chaque mesure au début de l'exercice et approuvés par le comité de rémunération et de dotation en personnel cadre. Le résultat de l'orientation stratégique est calculé comme la moyenne pondérée des résultats liés au rendement des mesures, sous réserve d'un volet qualitatif.

## Comprendre notre transition en matière de déclaration d'information financière

L'année 2025 est le troisième exercice de communications de Manuvie en vertu des normes IFRS 17 et IFRS 9, soit le plus important changement dans les exigences comptables applicables au secteur de l'assurance depuis des décennies. Comme nous l'avons expliqué dans notre circulaire de sollicitation de procurations 2024, ces nouvelles normes comptables ne modifient en rien les fondements économiques de notre entreprise.

Pour cette raison, nous souhaitons rappeler aux actionnaires que les résultats présentés avant 2023 selon les normes comptables antérieures ne sont pas directement comparables à nos résultats de 2023, de 2024 et de 2025 selon les normes IFRS 17 et IFRS 9. De plus, des mesures telles que les produits, le résultat ou la valeur comptable ne seront pas directement comparables à celles d'institutions financières, comme les banques, qui ne comptabilisent pas le résultat en vertu de la norme IFRS 17, ou les assureurs dont les sièges sont situés dans des territoires qui n'exigent pas la présentation de l'information financière selon les normes IFRS, comme les États-Unis. Pour plus d'informations sur notre transition vers les nouvelles normes comptables, se reporter à la page 122.

## Comprendre le résultat lié au rendement de la société

### Rentabilité

- Le RPA tiré des activités de base par action a augmenté de 8 % selon un taux de change constant par rapport à l'exercice précédent, sous l'influence d'un résultat tiré des activités de base<sup>1,2</sup> plus élevé et de l'incidence des rachats d'actions ordinaires. L'augmentation du résultat tiré des activités de base reflète le solide rendement des secteurs GPA Monde, Asie et Canada, de même que l'incidence nette des mises à jour des méthodes et hypothèses actuarielles en 2025, contrebalancées en partie par des résultats techniques défavorables au chapitre des demandes de règlement des produits d'assurance vie aux États-Unis, en comparaison de résultats techniques favorables à l'exercice précédent, et une baisse des marges sur les placements.

### Croissance

- La VAN s'est établie à 3,5 milliards de dollars en 2025, soit une augmentation de 18 % par rapport à 2024, une croissance ayant été enregistrée dans l'ensemble des secteurs d'assurance et une croissance de plus de 20 % ayant été enregistrée en Asie et aux États-Unis.

1 Le résultat tiré des activités de base est une mesure financière non conforme aux PCGR. Se reporter à la rubrique « Mesures financières non conformes aux PCGR et autres mesures financières » à la page 123 pour plus de renseignements.

2 Se reporter à la rubrique « Rapprochement du résultat tiré des activités de base et du résultat net attribué aux actionnaires – 2025 » à la page 126 pour de plus amples renseignements sur les rajustements apportés au résultat net attribuable aux actionnaires pour les besoins du calcul du résultat tiré des activités de base.

## Client

- Le rNPS était de 27 en 2025, comme en 2024.
- Le STP<sup>1</sup> était de 90 % en 2025, soit une amélioration de 1 point de pourcentage par rapport à 2024, ce qui nous a permis de dépasser la cible de 88 % d'ici 2025, établie lors de notre Journée des investisseurs tenue en 2021.

## Orientation stratégique

Notre équipe et notre culture gagnantes se sont reflétées dans notre pointage de mobilisation des employés et notre rendement, et appuient notre priorité qui est de faire la promotion d'une culture axée sur le client et d'investir dans l'acquisition de compétences de prochaine génération :

- Nous nous sommes classés dans le quartile supérieur au chapitre de la mobilisation des employés selon l'analyse comparative Gallup pour les sociétés des secteurs financier et de l'assurance pour une sixième année consécutive, et avons reçu le prix Gallup Exceptional Workplace Award en 2025 pour une troisième année consécutive.
- L'accent que nous mettons sur le talent, la culture et l'expérience des employés nous a valu de figurer au palmarès de Forbes des meilleurs employeurs au monde pour une sixième année d'affilée, des meilleures entreprises mondiales pour les femmes et des meilleures compagnies d'assurance vie au monde.

Nous avons continué d'appliquer un modèle d'affaires mondial diversifié afin de générer une croissance de qualité et durable dans l'ensemble de nos secteurs :

- Nous avons affiché un rendement solide au chapitre des affaires nouvelles compte tenu d'une croissance à deux chiffres par rapport à l'exercice précédent des souscriptions d'EPA (+14 %) et de la MSC au titre des affaires nouvelles (+28 %).
- En Asie, nous avons conclu une entente visant à former une coentreprise d'assurance vie à parts égales avec Mahindra, qui est déjà un partenaire de confiance dans notre coentreprise de gestion d'actifs, afin de faire notre entrée sur le marché de l'assurance de l'Inde. Ce partenariat renforcera notre présence à l'échelle mondiale et nous placera en bonne position pour croître dans une des plus grandes économies du monde.
- Nous sommes devenus le premier assureur vie international à ouvrir des bureaux dans le Dubai International Financial Centre et à offrir des contrats d'assurance vie et des conseils en cette matière aux clients fortunés. Cette stratégie nous permet d'accroître notre présence au Moyen-Orient et d'améliorer notre capacité de répondre aux besoins grandissants en matière de patrimoine et de protection des clients fortunés et ultra-fortunés de la région.
- Dans le secteur GPA Monde, nous avons fait l'acquisition d'une participation de 75 % dans Comvest, un gestionnaire de solutions de crédit privé des États-Unis dont les ASG s'élevaient à 17,5 milliards de dollars à la date d'acquisition.
- Nous avons conclu une entente visant l'acquisition de Schroders Indonesia, qui renforcera notre position à titre de plus important gestionnaire d'actifs en Indonésie.
- Au Canada, nous avons bonifié les solutions offertes aux Canadiens et aux membres de leur famille, notamment en lançant à la Banque Manuvie une gamme simplifiée de prêts spécialisés pour simplifier l'expérience d'octroi de prêt pour les conseillers offrant des services aux clients fortunés et aux propriétaires d'entreprise, et un formulaire amélioré de demande d'assurance vie et maladie en ligne qui réduit la complexité, accélère la collecte de données médicales et raccourcit le délai de traitement.
- Aux États-Unis, nous avons généré une croissance solide des affaires nouvelles en renforçant notre modèle de distribution et en diversifiant notre portefeuille grâce à de nouveaux produits et aux produits que nous avons bonifiés, notamment : un produit d'assurance vie universelle avec accumulation, à rendement indiciel et avec dévolution aux cotitulaires, une première de John Hancock dans cette catégorie de produits; une nouvelle solution hybride d'assurance vie universelle à rendement indiciel offrant des prestations du vivant plus souples et un processus de demande de règlement numérique

1 Le STP désigne les interactions avec les clients qui sont entièrement numériques et comprend les transferts de fonds.

simplifié; et une nouvelle solution d'assurance vie universelle à capital variable permettant une meilleure sélection de fonds et offrant des prêts à taux indexés.

Nous avons continué d'être un chef de file numérique axé sur le client, notre transformation par l'IA ayant une incidence significative, à mesure que nous intégrons l'IA à l'échelle de nos activités.

Au 31 décembre 2025, 91 cas d'utilisation avaient été mis en œuvre, et 121 autres étaient en cours de développement :

- Manuvie s'est classée au premier rang des assureurs vie et parmi les cinq premiers au classement général dans le tout premier Evident AI Insurance Index, ce qui témoigne de notre position de chef de file en matière de maturité de l'IA et d'innovation responsable.
- Nous avons déployé des solutions d'activation des souscriptions propulsées par l'IA générative à l'échelle de neuf marchés et de nombreux sous-secteurs d'activité de nos quatre secteurs d'exploitation, afin d'offrir des résultats mesurables, d'accélérer l'accès à l'information et de bonifier les interactions avec les clients.
- En Asie, nous avons lancé des outils de pointe fondés sur l'IA pour les agents de la région afin d'améliorer le soutien à la souscription et l'expérience client. En Indonésie, à Singapour et au Japon, nous avons déployé des assistants basés sur l'IA pour offrir un accès plus rapide aux renseignements sur les produits et les contrats et simplifier les tâches administratives. À Hong Kong, nous avons lancé AI Sales Pro, un outil propulsé par l'IA générative qui aide les agents à repérer les principales possibilités de souscription, à élaborer des solutions personnalisées pour les clients et à accéder à un savoir-faire critique pour stimuler le rendement de l'entreprise.
- Dans le secteur GPA Monde, nous avons intégré une gamme d'outils de recherche propulsés par l'IA afin d'améliorer l'analyse des placements pour nos équipes de recherche sur les placements sur les marchés publics. En synthétisant les données internes et externes sous forme de renseignements exploitables, nous simplifions notre processus de recherche, accélérons la prise de décisions et habilitons nos professionnels des placements à se concentrer sur la génération de valeur pour nos clients.
- Au Canada, nous avons mis en œuvre un outil d'IA générative novateur dans notre sous-secteur de l'assurance individuelle qui génère automatiquement des communications personnalisées à l'intention des conseillers en analysant les données historiques et en repérant les possibilités. Cet outil aide nos équipes de souscription internes à rédiger des messages pertinents et exploitables en temps opportun afin de favoriser les interactions utiles et d'améliorer la collaboration avec les conseillers.
- Aux États-Unis, nous nous sommes associés à Munich Re Life US pour accroître l'efficacité de la sélection des risques au moyen d'Alitheia, une plateforme d'évaluation des risques axée sur l'IA, de sorte que la limite d'admissibilité à une décision instantanée en matière de sélection des risques est passée de 3 millions de dollars américains à 5 millions de dollars américains, permettant à un plus grand nombre de clients de faire l'expérience d'un processus de demande d'assurance vie simplifié.

En plus des progrès accomplis à l'égard de nos nouvelles priorités stratégiques annoncées en 2025, nous avons atteint des cibles financières à moyen terme clés ou réalisé d'importants progrès à l'égard de celles-ci, ce qui a eu une incidence sur le résultat de l'orientation stratégique :

- Nous avons atteint notre cible pour 2025 au chapitre de la contribution des activités à très fort potentiel au résultat tiré des activités de base<sup>1,2</sup>, ce qui compte pour 75 % du résultat tiré des activités de base (68 % en 2024).
- Nous avons poursuivi la gestion proactive des coûts avec un ratio d'efficacité sur le plan des charges de 44,8 %<sup>3</sup>, inchangé par rapport à 2024, ce qui nous a permis d'atteindre notre cible à moyen terme de moins de 45 %.
- Nous avons effectué des remises de 6,4 milliards de dollars en 2025, les remises cumulatives ayant totalisé 13,4 milliards de dollars au cours des deux derniers exercices, et avons continué de réaliser des progrès solides à l'égard de l'atteinte de notre cible au titre des remises cumulatives de plus de 22 milliards de dollars entre 2024 et 2027.

Les primes d'encouragement annuelles dépendent principalement du résultat lié au rendement de la société, qui comprend des objectifs financiers, opérationnels et stratégiques établis au début de l'année. À compter de l'année de rendement 2026, l'élément du résultat lié au rendement de la société qui tient compte des progrès effectués à l'égard de nos priorités stratégiques et de notre stratégie de développement durable sera simplifié afin de mettre l'accent sur sept mesures mises en œuvre à l'échelle de la société et conformes à notre stratégie d'affaires renouvelée. Cette mise à jour aura une incidence sur les primes d'encouragement annuelles en 2027. Se reporter à la page 53 pour obtenir des détails à ce propos.

Nous avons aussi procédé à l'avancement continu de nos priorités en matière de développement durable en 2025 :

- Nous nous sommes classés dans le décile supérieur de l'évaluation en matière de développement durable des entreprises de Standard & Poor's.
- Nous avons figuré pour la première fois au palmarès des meilleures entreprises à l'échelle mondiale (2025) du TIME, qui portait sur trois dimensions clés : la satisfaction des employés, la croissance des revenus et la transparence des informations sur le développement durable.
- Notre note ESG accordée par MSCI est passée de AA à AAA, soit la plus haute note possible, en reconnaissance de notre solide gouvernance et de notre gestion proactive des risques liés au développement durable.

1 La contribution des activités à très fort potentiel au résultat tiré des activités de base est un ratio non conforme aux PCGR. Se reporter à la rubrique « Mesures financières non conformes aux PCGR et autres mesures financières » à la page 123 pour plus de renseignements.

2 Les activités à très fort potentiel comprennent les secteurs Asie et GPA Monde, ainsi que le sous-secteur de l'assurance collective au Canada et les produits d'assurance comportementale en Amérique du Nord.

3 Le ratio d'efficacité sur le plan des charges est un ratio non conforme aux PCGR. Se reporter à la rubrique « Mesures financières non conformes aux PCGR et autres mesures financières » à la page 123 pour plus de renseignements.

Résultats liés au rendement individuel de 2025

Pour déterminer les résultats liés au rendement individuel dans le tableau à la page 63, le comité et le conseil ont examiné une vaste gamme de facteurs, y compris l’apport individuel aux résultats globaux de l’entreprise, la réalisation de nos priorités stratégiques et les contributions à notre culture. Les faits saillants du rendement de chaque membre de la haute direction se trouvent ci-après. Vous trouverez une analyse additionnelle de leur rendement en 2025 dans les profils des membres de la direction à partir de la page 82.

|                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|--------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Phil Witherington</b> | <ul style="list-style-type: none"><li>• Devenu président et chef de la direction de Manuvie en mai 2025, maintenant la dynamique au sein de Manuvie grâce à une exécution disciplinée et à la prise de mesures pour introduire une stratégie d'affaires renouvelée qui s'appuie sur nos solides assises</li><li>• Enregistré un solide rendement d'exploitation qui s'appuie sur une augmentation par rapport à l'exercice précédent du RPA tiré des activités de base de 8 % et d'un RPA de 8 %, ainsi qu'un résultat tiré des activités de base record</li><li>• Affiché une croissance de plus de 20 % de la MSC au titre des affaires nouvelles dans l'ensemble des secteurs d'assurance, contribuant à une croissance à deux chiffres de notre solde global de la MSC et nous positionnant favorablement pour la génération de bénéfices futurs. Les souscriptions d'EPA et la VAN ont aussi affiché des croissances à deux chiffres par rapport à l'exercice précédent, soit plus de 14 % et plus de 18 %, respectivement</li><li>• Atteint notre cible pour 2025 au chapitre de la contribution des activités à très fort potentiel au résultat tiré des activités de base, ce qui compte pour 75 % du résultat tiré des activités de base (68 % en 2024)</li><li>• Renforcé notre portefeuille mondial diversifié avec l'acquisition d'une participation de 75 % dans Comvest, l'annonce de notre entente visant à former une coentreprise d'assurance vie avec Mahindra afin de faire notre entrée sur le marché de l'assurance de l'Inde, l'ouverture de bureaux dans le Dubai International Financial Centre pour desservir des clients fortunés et une entente visant l'acquisition de Schroders Indonesia</li><li>• Continué notre transformation par l'IA avec 91 cas d'utilisation mis en œuvre et 121 autres en cours de développement au 31 décembre 2025; classement au premier rang des assureurs vie et parmi les cinq premiers au classement général dans le tout premier Evident AI Insurance Index, ce qui témoigne de notre position de chef de file en matière de maturité de l'IA et d'innovation responsable</li><li>• Avant sa nomination à titre de président et chef de la direction de Manuvie en mai 2025, affiché un rendement solide au chapitre des activités et des affaires nouvelles comme chef de la direction, Asie, générant une croissance à deux chiffres des affaires nouvelles dans le secteur de l'assurance et une expansion du solde de la MSC dans la plus grande région en croissance de Manuvie</li><li>• Stimulé une culture gagnante, mise en lumière par une mobilisation des employés dans le quartile supérieur pour une sixième année consécutive</li></ul> |
|--------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|



**Colin Simpson**

- Contribué à une hausse des mesures de la rentabilité clés en 2025 comparativement à 2024 : le RPA tiré des activités de base a augmenté pour passer de 3,85 \$ à 4,21 \$, le résultat tiré des activités de base a augmenté pour s'établir à 7,5 milliards de dollars, comparativement à 7,2 milliards de dollars, et le RCP tiré des activités de base<sup>1</sup> s'est amélioré en passant de 16,2 % à 16,5 %. De plus, le RPA a augmenté pour passer de 2,84 \$ à 3,07 \$, le résultat net attribué aux actionnaires a atteint 5,6 milliards de dollars par rapport à 5,4 milliards de dollars, et le RCP est resté le même qu'en 2024, soit 12,0 %
- Effectué des remises de 6,4 milliards de dollars en 2025, qui ont permis un rendement de 5,4 milliards de dollars en capital pour les porteurs d'actions ordinaires, et des remises cumulatives ayant totalisé 13,4 milliards de dollars au cours des deux derniers exercices; réalisé des progrès solides à l'égard de l'atteinte de notre cible au titre des remises cumulatives de plus de 22 milliards de dollars entre 2024 et 2027
- Atteint un ratio d'efficience sur le plan des charges de 44,8 %, inchangé par rapport à 2024, ce qui nous a permis d'atteindre notre cible à moyen terme de moins de 45 %
- Joué un rôle essentiel dans l'acquisition de Comvest, l'entente visant l'acquisition de Schroders Indonesia et l'entente visant à former une coentreprise avec Mahindra

**Paul Lorentz**

- Généré une forte progression du résultat, le résultat tiré des activités de base du secteur GPA Monde ayant augmenté de 14 % par rapport à 2024
- Fait l'acquisition d'une participation de 75 % dans Comvest, un gestionnaire de solutions de crédit privé des États-Unis dont les ASG s'élevaient à 17,5 milliards de dollars à la date d'acquisition, et conclu une entente visant l'acquisition de Schroders Indonesia, qui renforcera notre position à titre de plus important gestionnaire d'actifs en Indonésie
- Clôturé avec succès le Fonds d'infrastructures III L.P. de Manuvie et mobilisé plus de 5,5 milliards de dollars américains auprès d'investisseurs nouveaux et existants
- Réalisé des progrès à l'égard de notre approche axée sur le numérique en élargissant notre gamme de régimes de retraite grâce au lancement de FutureStep™ et de FutureChoice™ aux États-Unis, deux solutions entièrement numériques qui améliorent nos capacités et accroissent notre présence sur le marché, et au lancement d'une solution d'activation des souscriptions propulsée par l'IA dans le sous-secteur des régimes de retraite aux États-Unis qui génère des informations éclairées et du contenu personnalisé en temps réel, triplant le nombre de possibilités de souscription et réduisant le temps consacré à la recherche d'informations de plus de 50 % par rapport aux niveaux de 2024

1 Le RCP tiré des activités de base est un ratio non conforme aux PCGR. Se reporter à la rubrique « Mesures financières non conformes aux PCGR et autres mesures financières » à la page 123 pour plus de renseignements.

---

**Steve Finch**

- Généré une croissance par rapport à l'exercice précédent de 18 % du résultat tiré des activités de base du secteur Asie, qui s'est établi à 2,1 milliards de dollars américains, et une croissance de 24 % du résultat net présenté attribué aux actionnaires, qui s'est établi à 2,1 milliards de dollars américains
- Généré une croissance à deux chiffres par rapport à l'exercice précédent au titre des mesures clés en matière d'affaires nouvelles pour les souscriptions d'EPA (18 %), la VAN (20 %) et la MSC au titre des affaires nouvelles (27 %) de notre secteur Asie
- Conclu une entente visant à former une coentreprise d'assurance vie à parts égales avec Mahindra, qui est déjà un partenaire de confiance dans notre coentreprise de gestion d'actifs, afin de faire notre entrée sur le marché de l'assurance de l'Inde, et devenu le premier assureur vie international à ouvrir des bureaux dans le Dubai International Financial Centre et à offrir des contrats d'assurance vie et des conseils en cette matière aux clients fortunés
- Lancé des outils de pointe fondés sur l'IA pour les agents en Asie afin d'améliorer le soutien à la souscription et l'expérience client

---

**Brooks Tingle**

- Généré une solide croissance à deux chiffres par rapport à l'exercice précédent au titre des mesures en matière d'affaires nouvelles pour les souscriptions d'EPA (24 %), la VAN (22 %) et la MSC au titre des affaires nouvelles (42 %)
  - Continué de réaliser des progrès en lien avec nos capacités parmi les meilleures du marché en matière d'assurance comportementale aux États-Unis. Devenu le premier assureur vie à offrir aux participants au programme John Hancock Vitality admissibles l'accès à la technologie et aux outils de dépistage de Function Health, aidant les clients à vivre mieux, plus longtemps et en meilleure santé
  - Associé à Munich Re Life US pour accroître l'efficacité de la sélection des risques au moyen d'Alitheia, une plateforme d'évaluation des risques axée sur l'IA, de sorte que la limite d'admissibilité à une décision instantanée en matière de sélection des risques est passée de 3 millions de dollars américains à 5 millions de dollars américains, permettant à un plus grand nombre de clients de faire l'expérience d'un processus de demande d'assurance vie simplifié
-

## Primes d'encouragement annuelles de 2026

Le tableau ci-après présente les cibles relatives à la prime d'encouragement annuelle pour 2025 et 2026. Pour ce qui est de 2026, le comité a pris en compte la situation sur le marché en tenant compte de la rémunération globale éventuelle et du rendement du membre de la haute direction et de l'accent mis par le conseil sur l'alignement entre la rémunération des membres de la haute direction et les intérêts de nos actionnaires.

|                   | Cible de 2025<br>(exprimé en % du salaire<br>de base) | Cible de 2026<br>(exprimé en % du salaire<br>de base) |
|-------------------|-------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|
| Phil Witherington | 200 % <sup>1</sup>                                    | 200 %                                                 |
| Colin Simpson     | 135 %                                                 | 150 %                                                 |
| Paul Lorentz      | 200 %                                                 | 200 %                                                 |
| Steve Finch       | 150 %                                                 | 150 %                                                 |
| Brooks Tingle     | 150 %                                                 | 150 %                                                 |

1. M. Witherington a été nommé président et chef de la direction de Manuvie le 9 mai 2025. La cible de 2025 représente sa cible annualisée à titre de président et chef de la direction en 2025.

Le comité a approuvé une hausse de la cible relative à la prime d'encouragement annuelle de 2026 de M. Simpson afin de tenir compte de son cheminement continu dans ses fonctions, de la situation sur le marché par rapport à des pairs internes et externes et de son rôle accru à partir du moment où il a assumé la responsabilité des équipes de stratégie mondiale, de l'expansion et de réassurance IARD.

## Primes d'encouragement fondées sur des titres de capitaux propres

Nous accordons chaque année une combinaison concurrentielle de primes d'encouragement fondées sur des titres de capitaux propres, ce qui peut comprendre des unités d'actions temporairement inaccessibles (UATI) et des unités d'actions fondées sur le rendement (UAR) selon le poste du membre de la direction.

La proportion des primes d'encouragement fondées sur des titres de capitaux propres qui est attribuée aux unités d'actions fondées sur le rendement et aux unités temporairement inaccessibles est restée identique à celle de l'année dernière. Aucune option sur actions n'a été attribuée depuis 2020. Les chefs des fonctions de contrôle ne reçoivent pas d'UAR afin d'assurer que leur rémunération ne soit pas liée au rendement des activités qu'ils supervisent.

Le tableau ci-dessous présente la combinaison des primes d'encouragement fondées sur des titres de capitaux propres pour 2025 et 2026.

|                                                                                                     | UAR  | UATI  |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|------|-------|
| Chef de la direction                                                                                | 60 % | 40 %  |
| Autres membres de la haute direction visés                                                          | 60 % | 40 %  |
| Chef de la gestion des risques, actuaire en chef, chef mondial de la conformité et auditeur en chef | 0 %  | 100 % |

**Primes  
d'encouragement  
fondées sur des titres  
de capitaux propres**

**Unités d'actions  
temporairement  
incessibles**

**Unités d'actions  
fondées sur le  
rendement (UAR)**

**Options sur actions**  
(n'ont pas été attribuées  
depuis 2020)

| 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                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | Droits d'achat d'actions ordinaires de Manuvie dans le futur à un prix stipulé                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|--------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Acquisition et paiement</b> | <p>Acquises et payées à la fin de trois ans</p> <p>La valeur de paiement est égale au cours de clôture moyen des actions ordinaires de Manuvie à la TSX pour les 10 jours de bourse précédant la date d'acquisition, multiplié par le nombre d'unités d'actions temporairement incessibles</p> <p>90 % de la valeur de paiement est remise en espèces et les 10 % restants sont remis sous forme d'actions ordinaires de Manuvie achetées sur le marché libre</p> | <p>Acquises et payées à la fin de trois ans. Le nombre d'unités acquises dépend de notre rendement par rapport à des conditions de rendement absolu et relatif qui sont établies à la date d'attribution, alignées sur notre stratégie et approuvées par le conseil</p> <p>La valeur de paiement est égale au cours de clôture moyen des actions ordinaires de Manuvie à la TSX pour les 10 jours de bourse précédant leur date d'acquisition, multiplié par le nombre d'unités d'actions fondées sur le rendement, le facteur de rendement et le modificateur du RTA relatif</p> <p>Le multiplicateur du RTA relatif est plafonné à 100 % si notre RTA absolu sur la période de trois ans est négatif</p> <p>90 % de la valeur de paiement est remise en espèces et les 10 % restants sont remis sous forme d'actions ordinaires de Manuvie achetées sur le marché libre</p> | <p>Acquises à raison d'une tranche de 25 % chaque année pendant quatre années suivant la date d'attribution</p> <p>Les options sur actions attribuées de 2015 à 2020 ne peuvent pas être exercées avant l'écoulement de cinq ans suivant la date d'attribution, sauf en cas de circonstances atténuantes</p> <p>Le prix d'exercice est égal au prix d'attribution</p> <p>La valeur est égale à la différence entre le prix d'exercice et le cours des actions ordinaires de Manuvie à la TSX lorsque les options sur actions sont exercées</p> <p>Les options sur actions expirent à la fin d'une période de 10 ans et ne sont cessibles qu'au moment du décès</p> |



Se reporter à la page 76 pour plus de précisions sur les conditions de rendement pour les UAR attribuées en 2025

**Primes  
d'encouragement  
fondées sur des titres  
de capitaux propres**

**Unités d'actions  
temporairement  
incessibles**

**Unités d'actions  
fondées sur le  
rendement (UAR)**

**Options sur actions**  
(n'ont pas été attribuées  
depuis 2020)

|                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                                              |
|-------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------|
| <b>Équivalents de dividendes</b>                | Crédités sous forme d'unités additionnelles au même taux que les dividendes versés sur les actions ordinaires de Manuvie et sous réserve des mêmes conditions d'acquisition que l'attribution sous-jacente                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | N'accumulent pas d'équivalents de dividendes |
| <b>Attributions</b>                             | Le prix de l'attribution est le cours de clôture moyen pour les 10 jours de bourse précédant la date d'attribution<br><br>La valeur de l'attribution des options sur actions est calculée en utilisant la méthode Black-Scholes                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                                              |
| <b>Préavis de retraite</b>                      | Pour les attributions octroyées à partir de 2015, les membres de la haute direction visés 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                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                              |
| <b>Périodes où la négociation est interdite</b> | Les primes d'encouragement fondées sur des titres de capitaux propres ne sont pas octroyées lorsqu'il est interdit à nos initiés de négocier des titres. Les attributions annuelles sont habituellement effectuées au moins 10 jours ouvrables après la fin de la période où la négociation est interdite 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 où la négociation est interdite, l'attribution est reportée jusqu'à la fin de cette période. La société s'est dotée d'un programme d'exercice automatique des options sur actions grâce auquel les initiés peuvent choisir à l'avance d'exercer les options sur actions qui arrivent à échéance par l'intermédiaire du programme, ce qui peut survenir pendant une période où la négociation est interdite. |                                              |

## Attributions des primes d'encouragement fondées sur des titres de capitaux propres de 2025

Les décisions du comité au sujet des attributions de primes d'encouragement fondées sur des titres capitaux propres reposent sur les contributions futures anticipées à Manuvie, le positionnement concurrentiel de la rémunération par rapport au groupe mondial de comparaison en matière de rémunération (se reporter à la page 60 pour de plus amples renseignements), les priorités de l'entreprise et les rôles stratégiques clés, la planification de la relève, l'équité interne parmi les membres de la haute direction et l'accent mis par le conseil sur l'alignement entre la rémunération des membres de la haute direction et les intérêts de nos actionnaires. Le tableau ci-après présente les attributions des primes d'encouragement fondées sur des titres de capitaux propres en 2025 qu'a approuvées le comité à l'intention des membres de la haute direction visés.

Ces attributions se veulent prospectives. La somme réelle qu'obtiendra le membre de la haute direction visé sera supérieure ou inférieure au montant à la date d'attribution théorique qui est fonction de notre prix par action au moment de l'acquisition des droits et du rendement financier de Manuvie au cours des trois prochaines années.

|                                      | Primes d'encouragement fondées sur des titres de capitaux propres de 2025 |              |               |
|--------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|--------------|---------------|
|                                      | Total                                                                     | = UAR (60 %) | + UATI (40 %) |
| Phil Witherington (\$ US)            | 6 100 000 \$                                                              | 3 660 000 \$ | 2 440 000 \$  |
| Colin Simpson                        | 2 500 000 \$                                                              | 1 500 000 \$ | 1 000 000 \$  |
| Paul Lorentz                         | 4 000 000 \$                                                              | 2 400 000 \$ | 1 600 000 \$  |
| Steve Finch (\$ US)                  | 2 400 000 \$                                                              | 1 440 000 \$ | 960 000 \$    |
| Brooks Tingle (\$ US)                | 2 100 000 \$                                                              | 1 260 000 \$ | 840 000 \$    |
| Roy Gori (\$ US) <sup>1</sup>        | 3 525 000 \$                                                              | 2 115 000 \$ | 1 410 000 \$  |
| Marc Costantini (\$ US) <sup>2</sup> | 3 500 000 \$                                                              | 2 100 000 \$ | 1 400 000 \$  |

1 Le conseil a accordé à Roy Gori une attribution fondée sur des titres de capitaux propres de 3 525 000 \$ US en 2025 en contrepartie de ses services à titre de président et chef de la direction jusqu'au 8 mai 2025 et de son rôle de conseiller jusqu'au 31 août 2025, pour garantir que ses actions restent alignées sur les intérêts à long terme des actionnaires de Manuvie. Pour de plus amples renseignements, se reporter à la page 52 de notre circulaire de sollicitation de procurations 2025.

2 M. Costantini a renoncé à ces attributions au moment de sa démission de Manuvie le 30 novembre 2025.

### Notre calcul du paiement des unités d'actions fondées sur le rendement pour 2025

Les unités d'actions fondées sur le rendement qui ont été attribuées en mars 2025 seront acquises et payées selon la formule ci-dessous.

À partir des attributions accordées en 2024, le rendement est établi par rapport au seuil, à la cible et au maximum fixés au début de la période de rendement de trois ans. Les objectifs sont liés aux budgets approuvés par le conseil et sont conformes à nos orientations externes.

| Nombre d'UAR                                                                                                                          |  | Facteur de rendement                                                                                                                                     |   | Multiplicateur du RTA relatif                                                                                                                                                                             |   | Prix par action au moment de l'acquisition                                                                                                                                  |   | Paiement des UAR                                                                                                            |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Unités d'actions fondées sur le rendement attribuées et reçues sous forme d'équivalents de dividendes pendant la période de trois ans |  | Fourchette de 0 à 2                                                                                                                                      |   | Fourchette: 0,8 à 1,2                                                                                                                                                                                     |   | Calculé au moyen du prix de clôture moyen des actions ordinaires de Manuvie à la TSX pendant les 10 jours de bourse qui précèdent le jour de l'acquisition de l'attribution |   | Assujetti à un plafond décrit ci-après.<br><br>Une tranche de 10 % de l'attribution remise en actions ordinaires de Manuvie |
|                                                                                                                                       |  | <b>Valeur comptable par action</b><br>(excluant la conversion des opérations étrangères)<br>+<br><b>MSC totale après impôts par action</b>               | × | <b>Comparativement à la médiane de notre groupe de comparaison en matière de rendement, selon les données du New York Stock Exchange (NYSE)</b>                                                           | × |                                                                                                                                                                             | = |                                                                                                                             |
|                                                                                                                                       |  | <ul style="list-style-type: none"><li>• Pondération : 50 %</li><li>• Seuil : 10 % sous la cible</li><li>• Maximum : 10 % au-dessus de la cible</li></ul> |   | <ul style="list-style-type: none"><li>• Quartile supérieur = 1,2</li><li>• 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> quartile = interpolation linéaire entre 0,8 et 1,2</li><li>• Quartile inférieur = 0,8</li></ul> |   |                                                                                                                                                                             |   |                                                                                                                             |
|                                                                                                                                       |  | <b>Rendement des capitaux propres tiré des activités de base</b>                                                                                         |   | Plafonné à 1,0 si le RTA absolu au cours de la période de rendement est négatif                                                                                                                           |   |                                                                                                                                                                             |   |                                                                                                                             |
|                                                                                                                                       |  | <ul style="list-style-type: none"><li>• Pondération : 50 %</li><li>• Seuil : 40 % sous la cible</li><li>• Maximum : 40 % au-dessus de la cible</li></ul> |   |                                                                                                                                                                                                           |   |                                                                                                                                                                             |   |                                                                                                                             |

L'effet combiné du facteur de rendement et le multiplicateur du RTA relatif sur le paiement des UAR fait en sorte qu'un plafond de 2,0 fois le nombre des UAR dont les droits sont acquis s'applique au paiement des UAR.

Le multiplicateur du RTA relatif est calculé par comparaison entre le RTA des actions ordinaires de Manuvie négociées au NYSE et le RTA de notre groupe de comparaison en matière de rendement pendant toute la période de rendement. Le groupe de comparaison en matière de rendement comprend un groupe de sociétés d'assurance ayant des assises mondiales, des secteurs d'activité comparables et une exposition semblable aux mêmes conditions macroéconomiques que celles de Manuvie.

Le multiplicateur du RTA relatif repose sur une période de rendement de trois ans et est utilisé pour rajuster le facteur de rendement des UAR plutôt que comme condition de rendement distincte. L'accent est ainsi mis sur des conditions qui peuvent être contrôlées de façon plus directe par la direction tout en laissant le RTA et notre prix par action continuer à avoir une incidence significative sur la valeur de paiement sur une période de trois ans.

Le conseil peut modifier le résultat calculé 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. Le conseil est aussi d'avis que la direction ne devrait pas être pénalisée d'avoir pris des décisions qui sont au mieux des intérêts des actionnaires à long terme.

Nous dévoilons les cibles applicables aux UAR au moment du paiement lorsque nous comparons notre rendement cible aux résultats réels. La communication de cette information avant la fin de la période de rendement pourrait être grandement préjudiciable aux intérêts de Manuvie puisqu'elle pourrait potentiellement diffuser de l'information confidentielle sur notre stratégie, nos initiatives et notre plan d'affaires à nos concurrents ou être interprétée de façon inadéquate comme prévision du résultat.

**Définitions des mesures**

- *Valeur comptable par action (excluant la conversion des opérations étrangères)* : Elle est calculée en divisant les capitaux propres totaux attribuables aux porteurs d'actions ordinaires (à l'exclusion de la conversion des comptes des activités étrangères) par le nombre d'actions ordinaires en circulation à la fin de la période. Nous excluons la conversion des opérations étrangères parce qu'elle représente les incidences des devises, qui peuvent être volatiles et fausser les résultats.
- *MSC totale après impôts par action* : Elle est calculée en prenant la MSC après impôts pour la société et en la divisant par le nombre d'actions ordinaires en circulation à la fin de la période.
- *Rendement des capitaux propres tiré des activités de base (RCP tiré des activités de base)* : Calculé comme le résultat tiré des activités de base disponible pour les porteurs d'actions ordinaires en pourcentage du capital déployé pour réaliser le résultat tiré des activités de base. Calculé à l'aide de la moyenne des capitaux propres attribuables aux porteurs d'actions ordinaires. Le RCP tiré des activités de base est un ratio non conforme aux PCGR. Pour de plus amples renseignements, se reporter à la rubrique « Mesures financières non conformes aux PCGR et autres mesures financières » à la page 123.
- *RTA relatif* : Le RTA est une mesure du rendement des actions ordinaires détenues par les investisseurs au cours de la période de rendement. Il est 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). Le RTA relatif est calculé en comparant le RTA des actions ordinaires de Manuvie négociées au NYSE au RTA de notre groupe de comparaison en matière de rendement pendant toute la période de rendement. Pour minimiser les distorsions, le cours moyen sur 20 jours est utilisé pour le cours d'ouverture et de clôture des actions dans le calcul du RTA tant de Manuvie que de nos sociétés comparables en matière de rendement.

**Groupe de comparaison en matière de rendement de 2025**  
(inchangé depuis 2024)

Bien que le siège social de Manuvie soit situé au Canada, nous sommes une entreprise mondiale. Manuvie génère environ les trois quarts du résultat tiré des activités de base de marchés situés à l'extérieur du Canada et nous exerçons nos activités dans 25 marchés. Par conséquent, notre groupe de comparaison en matière de rendement est composé d'un groupe de sociétés d'assurance multiligne et de sociétés d'assurance vie et maladie choisies par le comité, qui représentent le mieux les sociétés qui nous livrent concurrence pour des clients en Amérique du Nord, en Europe ou en Asie, dont les secteurs d'activité et l'offre de produits sont semblables, et qui sont exposées de façon semblable aux mêmes conditions macroéconomiques que Manuvie.

- AIA Group Limited
- Allianz SE
- Assicurazioni Generali S.p.A.
- Aviva plc
- AXA SA
- Brighthouse Financial
- Dai-ichi Life
- MetLife, Inc.
- Power Corporation du Canada
- Principal Financial Group Inc.
- Prudent Financial, Inc.
- Prudential plc
- Financière Sun Life inc.
- Unum Group
- Zurich Insurance Group



Attributions des primes d'encouragement fondées sur des titres de capitaux propres de 2026

Le conseil a approuvé les attributions suivantes de primes d'encouragement fondées sur des titres de capitaux propres en février 2026.

|                           | Primes d'encouragement fondées sur des titres de capitaux propres attribuées pour 2025 |              |               | Primes d'encouragement fondées sur des titres de capitaux propres attribuées pour 2026 <sup>1</sup> |              |               |
|---------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|--------------|---------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|---------------|
|                           | Total                                                                                  | = UAR (60 %) | + UATI (40 %) | Total                                                                                               | = UAR (60 %) | + UATI (40 %) |
| Phil Witherington (\$ US) | 6 100 000 \$                                                                           | 3 660 000 \$ | 2 440 000 \$  | 6 100 000 \$                                                                                        | 3 660 000 \$ | 2 440 000 \$  |
| Colin Simpson             | 2 500 000 \$                                                                           | 1 500 000 \$ | 1 000 000 \$  | 3 000 000 \$                                                                                        | 1 800 000 \$ | 1 200 000 \$  |
| Paul Lorentz              | 4 000 000 \$                                                                           | 2 400 000 \$ | 1 600 000 \$  | 4 000 000 \$                                                                                        | 2 400 000 \$ | 1 600 000 \$  |
| Steve Finch (\$ US)       | 2 400 000 \$                                                                           | 1 440 000 \$ | 960 000 \$    | 2 500 000 \$                                                                                        | 1 500 000 \$ | 1 000 000 \$  |
| Brooks Tingle (\$ US)     | 2 100 000 \$                                                                           | 1 260 000 \$ | 840 000 \$    | 2 200 000 \$                                                                                        | 1 320 000 \$ | 880 000 \$    |

1. M. Gori a pris sa retraite le 8 mai 2025 et M. Costantini a démissionné le 30 novembre 2025. Aucun d'entre eux n'a reçu de prime d'encouragement fondée sur des titres de capitaux propres pour 2026.

Les décisions du conseil au sujet des attributions de primes d'encouragement fondées sur des titres capitaux propres reposent sur les contributions futures anticipées à Manuvie, le positionnement concurrentiel de la rémunération totale par rapport au groupe mondial de comparaison en matière de rémunération (se reporter à la page 60 pour de plus amples renseignements), les priorités de l'entreprise et les rôles stratégiques clés, la planification de la relève et l'accent mis par le conseil sur l'alignement entre la rémunération des membres de la haute direction et les intérêts de nos actionnaires.

Le conseil a pris en considération plusieurs facteurs additionnels au moment d'attribuer une rémunération fondée sur les titres de capitaux propres pour 2026 :

- L'attribution fondée sur des titres de capitaux propres de Phil Witherington pour 2026 est la même que celle pour 2025.
- Colin Simpson a obtenu une hausse de son attribution fondée sur des titres de capitaux propres pour 2026 afin de reconnaître son rendement et sa croissance continue à titre de chef des finances, de mieux harmoniser sa rémunération avec le marché externe et de tenir compte de son rôle accru à partir du moment où il a assumé la responsabilité des équipes de stratégie mondiale, de l'expansion et de réassurance IARD.
- Steve Finch a obtenu une hausse de son attribution fondée sur des titres de capitaux propres pour 2026 afin de reconnaître son rendement et sa croissance dans sa deuxième année à titre de président et chef de la direction, Asie et de mieux harmoniser sa rémunération avec le marché externe.
- Brooks Tingle a obtenu une hausse de son attribution fondée sur des titres de capitaux propres pour 2026 afin de reconnaître son rendement et sa croissance continue à titre de responsable de notre secteur États-Unis et de mieux harmoniser sa rémunération avec le marché externe.

Aucune modification n'a été apportée aux conditions régissant le rendement, l'acquisition ou le paiement à l'égard des UAR de 2026 (se reporter à la page 76 pour en savoir plus sur ces conditions).

Ces attributions sont prospectives et sont conçues afin de retenir, de mobiliser et de motiver des talents de premier plan et d'aligner les intérêts de la direction sur celle de nos actionnaires. La somme réelle qu'obtiendra le membre de la haute direction visé sera supérieure ou inférieure au montant à la date d'attribution théorique qui est fonction de notre prix par action au moment de l'acquisition des droits et du rendement financier de Manuvie au cours des trois prochaines années.

## Païement des primes d'encouragement fondées sur des titres de capitaux propres qui ont été attribuées en 2023

Les unités d'actions temporairement incessibles et les unités d'actions fondées sur le rendement qui ont été attribuées en 2023 ont été acquises le 7 mars 2026. Les montants indiqués dans le tableau ci-dessous comprennent les dividendes réinvestis.

|              | Date d'acquisition | Prix à la date d'attribution | Facteur de rendement | Multiplicateur du RTA relatif | Prix à la date d'acquisition | Païement en % de la valeur de l'attribution |
|--------------|--------------------|------------------------------|----------------------|-------------------------------|------------------------------|---------------------------------------------|
| UATI de 2023 | 7 mars 2026        | 26,97 \$                     | —                    | —                             | 48,41 \$                     | 203 %                                       |
| UAR de 2023  | 7 mars 2026        | 26,97 \$                     | 140 %                | 1,2                           | 48,41 \$                     | 341 %                                       |

Les unités d'actions fondées sur le rendement attribuées en 2023 ont été acquises et payées selon la formule ci-dessous. Les attributions étaient acquises à 168 %, fondées sur un facteur de rendement de 140 % et multipliées par un modificateur de 1,2 pour le RTA relatif sur trois ans. Le rendement a été évalué au moyen et d'objectifs fixés au début de chacune des trois années de la période de rendement, conformément à notre plan d'affaires préalablement approuvé par le conseil. Le modificateur du RTA relatif a été évalué au moyen du rendement du RTA de Manuvie par rapport au groupe de comparaison en matière de rendement au cours de l'intégralité de la période de rendement de trois ans.

|                          | <div>Nombre d'UAR</div> <div>Unités d'actions fondées sur le rendement attribuées et reçues sous forme d'équivalents de dividendes pendant la période de trois ans</div> | <div>Facteur de rendement</div> <div>140 %</div> | <div>Multiplicateur du RTA relatif</div> <div>1,2</div> | <div>Cours des actions au moment de l'acquisition</div> | <div>Païements des UAR</div> <div>En pourcentage de l'attribution initiale</div> |
|--------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------|
| Phil Witherington        | 100 612 x                                                                                                                                                                | x                                                | 168 % x                                                 | 48,41 \$ =                                              | 8 182 597 \$ 341 %                                                               |
| Colin Simpson            | 20 961 x                                                                                                                                                                 | x                                                | 168 % x                                                 | 48,41 \$ =                                              | 1 704 661 \$ 341 %                                                               |
| Paul Lorentz             | 95 581 x                                                                                                                                                                 | x                                                | 168 % x                                                 | 48,41 \$ =                                              | 7 773 436 \$ 341 %                                                               |
| Steve Finch <sup>1</sup> | —                                                                                                                                                                        | —                                                | —                                                       | — =                                                     | —                                                                                |
| Brooks Tingle            | 51 256 x                                                                                                                                                                 | x                                                | 168 % x                                                 | 48,41 \$ =                                              | 4 168 537 \$ 341 %                                                               |
| Roy Gori                 | 290 447 x                                                                                                                                                                | x                                                | 168 % x                                                 | 48,41 \$ =                                              | 23 621 660 \$ 341 %                                                              |

1 M. Finch n'a pas reçu d'UAR pour la période où il occupait le poste d'actuaire en chef (comme décrit à la page 130, la rémunération pour ce poste n'est pas liée à notre rendement des activités afin de favoriser l'impartialité des conseils à la haute direction et au conseil et leur supervision).

Note : M. Costantini a renoncé à ses UAR et à ses UATI pour 2023 au moment de sa démission de son poste auprès de Manuvie le 30 novembre 2025.

### Calcul du facteur de rendement

Le facteur de rendement pour les UAR de 2023 a été établi comme une moyenne entre le rendement par rapport aux objectifs en matière de seuil, cible et maximum fixés au début de chacune des trois années de la période de rendement. Les objectifs étaient liés aux budgets approuvés par le conseil et étaient conformes à nos orientations externes.

Tel qu'il a été présenté dans nos circulaires de sollicitation de procurations antérieures, nous avons établi temporairement des cibles de rendement annuelles pour les UAR attribuées de 2021 à 2023, afin de tenir compte des incertitudes entourant l'adoption des normes de communication IFRS 17 et IFRS 9, ce

qui a eu une incidence sur notre capacité à fixer une cible significative et appropriée trois ans à l'avance. Nous avons mis en œuvre les normes IFRS 17 et IFRS 9 en janvier 2023, et nous avons repris les cibles de rendement sur trois ans en commençant par les UAR attribuées en 2024. Pour en savoir plus sur notre transition vers les normes IFRS 17 et IFRS 9, se reporter à la page 122.

Le facteur de rendement pour les UAR de 2023 tenait compte d'un rendement supérieur à la cible pour ce qui est de la valeur comptable ajustée par action et des paramètres du RCP tiré des activités de base :

| Critères et fourchettes de rendement                                                                 |                                      |                   |                                                | Résultats  | Résultat d'entreprise      | Résultat pondéré |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|-------------------|------------------------------------------------|------------|----------------------------|------------------|
| <b>Valeur comptable par action<sup>1</sup></b><br>(excluant la conversion des opérations étrangères) | <b>Seuil</b><br>(10 % sous la cible) | <b>Cible</b>      | <b>Maximum</b><br>(10 % au-dessus de la cible) |            |                            |                  |
| <b>+ MSC totale après impôts par action (\$)</b>                                                     | 2023                                 | 25,14 \$          | 27,93 \$                                       | 30,73 \$   | 2023 29,53 \$              | 80 %             |
|                                                                                                      | 2024                                 | 26,93 \$          | 29,92 \$                                       | 32,91 \$   | 2024 32,78 \$ <sup>1</sup> |                  |
|                                                                                                      | 2025                                 | 30,51 \$          | 33,90 \$                                       | 37,30 \$   | 2025 34,77 \$              |                  |
|                                                                                                      | <b>50 %</b>                          | <b>résultat 0</b> | <b>1,0</b>                                     | <b>2,0</b> | <b>Moyenne 160 %</b>       |                  |
| <b>Rendement des capitaux propres tiré des activités de base<sup>1</sup></b><br>(%)                  | <b>Seuil</b><br>(40 % sous la cible) | <b>Cible</b>      | <b>Maximum</b><br>(40 % au-dessus de la cible) |            |                            | 60 %             |
| <b>50 %</b>                                                                                          | 2023                                 | 8,1 %             | 13,5 %                                         | 19,0 %     | 2023 15,9 %                |                  |
|                                                                                                      | 2024                                 | 9,3 %             | 15,5 %                                         | 21,6 %     | 2024 16,4 % <sup>1</sup>   |                  |
|                                                                                                      | 2025                                 | 9,7 %             | 16,2 %                                         | 22,7 %     | 2025 16,5 %                |                  |
|                                                                                                      | <b>50 %</b>                          | <b>résultat 0</b> | <b>1,0</b>                                     | <b>2,0</b> | <b>Moyenne 120 %</b>       |                  |
| <b>Facteur de rendement pour les UAR de 2023</b>                                                     |                                      |                   |                                                |            |                            | <b>140 %</b>     |

1 Pour les besoins de la rémunération, le RCP tiré des activités de base et la valeur comptable par action (excluant la conversion des opérations étrangères) de 2024 majorée de la MSC totale après impôts par action reflètent la base sur laquelle les cibles de rendement avaient été initialement établies et n'ont pas été mis à jour pour tenir compte de l'incidence de l'impôt minimum mondial (IMM).

Calcul du multiplicateur du RTA relatif

Le multiplicateur du RTA relatif est calculé par comparaison entre le RTA des actions ordinaires de Manuvie négociées au NYSE et le RTA de notre groupe de comparaison en matière de rendement pendant toute la période de rendement. Pour les UAR attribuées en 2023, le multiplicateur du RTA relatif a été calculé en fonction des critères suivants qui ont été approuvés par le conseil au moment de l'attribution :

- Classement du RTA dans le quartile supérieur : 1,2
- Classement du RTA dans le 2<sup>e</sup> ou le 3<sup>e</sup> quartile : 1,0
- Classement du RTA dans le quartile inférieur : 0,8

Au cours de la période de rendement de trois ans se terminant le 31 décembre 2025, Manuvie s'est classée au 90<sup>e</sup> centile (quartile supérieur) parmi son groupe de comparaison en matière de rendement, ce qui a donné lieu à un multiplicateur de 1,2.

Pour réduire les distorsions, le cours des actions moyen sur 20 jours est utilisé pour les cours d'ouverture et de clôture des actions dans le calcul du RTA, tant pour Manuvie que pour nos sociétés comparables en matière de rendement.

# Rémunération des membres de la haute direction visés



**Phil Witherington**

Président et chef de la direction

M. Witherington a été nommé président et chef de la direction de Manuvie et membre du conseil d'administration le 9 mai 2025. Il assume la responsabilité globale de la stratégie, des activités et du rendement de Manuvie. Du 1<sup>er</sup> juillet 2023 jusqu'à sa nomination au poste de président et chef de la direction, M. Witherington occupait le poste de président et chef de la direction de Manulife Asia, dans le cadre duquel il était responsable de la franchise en pleine expansion de Manulife Asia, y compris des activités à Hong Kong et à Macao, en Chine continentale, au Japon, à Singapour, au Vietnam, en Indonésie, aux Philippines, en Malaisie, au Cambodge et au Myanmar, ainsi que de notre division internationale des clients fortunés. Avant cette nomination, M. Witherington était chef des finances de Manuvie et, auparavant, chef des finances de Manulife Asia.

Sous la direction de M. Witherington, 2025 fut une année décisive pour Manuvie, avec un résultat tiré des activités de base record, des placements stratégiques ciblés et le lancement d'une stratégie renouvelée. Nous avons aussi pris des mesures pour accentuer notre présence au sein des économies les plus importantes à l'échelle mondiale et pour accroître notre capacité à livrer des solutions d'assurance et de placement différenciées à nos clients.

Malgré un contexte économique incertain, Manuvie a généré un RPA tiré des activités de base de 4,21 \$, soit une augmentation de 8 % par rapport à 2024, et un RPA de 3,07 \$ en 2025 (2,84 \$ en 2024). Nous avons affiché une croissance de plus de 20 % de la MSC au titre des affaires nouvelles dans l'ensemble des secteurs d'assurance, contribuant à une croissance à deux chiffres de notre solde de la MSC et renforçant les bases qui soutiennent notre génération de bénéfices futurs. Les souscriptions d'EPA et la VAN ont aussi affiché des croissances à deux chiffres par rapport à l'exercice précédent, soit plus de 14 % et plus de 18 %, respectivement. Le résultat tiré des activités de base de GPA Monde a augmenté de 14 % et son résultat net attribuable aux actionnaires, selon les taux de change en vigueur, a augmenté de 19 % par rapport à celui de 2024, ce qui s'explique essentiellement par une hausse des produits d'honoraires nets attribuable à l'augmentation des ASGA moyens, à l'incidence des acquisitions et à la gestion rigoureuse des charges. Notre solide génération de trésorerie, attestée par des remises de 6,4 milliards de dollars, nous a permis d'assurer en toute souplesse un déploiement de capitaux, en restituant 5,4 milliards de dollars aux porteurs d'actions ordinaires en 2025 au moyen de dividendes et de rachats d'actions, tout en continuant de soutenir notre croissance.

Manuvie a continué d'afficher un solide rendement du cours de nos actions à long terme, notre RTA sur 3 ans s'étant classé dans le quartile supérieur par rapport à nos groupes de comparaison en matière de rémunération et de rendement, et notre RTA sur 5 ans s'étant classé au-delà de la médiane par rapport aux deux groupes.

Nous avons continué d'appliquer un modèle d'affaires diversifié afin de générer une croissance de qualité et durable dans l'ensemble de nos secteurs, y compris nos principaux moteurs de croissance. En Asie, nous avons conclu une entente visant à former une coentreprise d'assurance vie à parts égales avec Mahindra, qui est déjà un partenaire de confiance dans notre coentreprise de gestion d'actifs, afin de faire notre entrée sur le marché de l'assurance de l'Inde. Nous sommes aussi devenus le premier assureur vie internationale à ouvrir des bureaux dans le Dubai International Financial Centre et à offrir des contrats

d'assurance vie et des conseils en cette matière aux clients fortunés. Dans GPA Monde, nous avons fait l'acquisition d'une participation de 75 % dans Comvest, un gestionnaire de solutions de crédit privé des États-Unis dont les ASG s'élevaient à 17,5 milliards de dollars à la date d'acquisition, et nous avons conclu une entente visant l'acquisition de Schroders Indonesia, qui renforcera notre position à titre de plus important gestionnaire d'actifs en Indonésie.

Notre transformation par l'IA a continué d'avoir une incidence significative, à mesure que nous intégrons l'IA à l'ensemble de nos activités. Au 31 décembre 2025, 91 cas d'utilisation avaient été mis en œuvre, et 121 autres étaient en cours de développement. Par exemple, nous avons déployé des solutions d'activation des souscriptions propulsées par l'IA générative à l'échelle de neuf marchés et de nombreux sous-secteurs d'activité de nos quatre secteurs d'exploitation, afin d'offrir des résultats mesurables, d'accélérer l'accès à l'information et de bonifier les interactions avec les clients. Ces solutions propulsées par l'IA générative procurent aux agents, aux conseillers et aux partenaires de distribution des informations personnalisées sur la mobilisation des clients et leur permettent d'accéder à des outils de rédaction automatisée de courriels et de mentorat en temps réel visant à stimuler la performance en matière de souscriptions. De plus, Evident AI a classé Manuvie au premier rang des assureurs vie en matière de maturité de l'IA et d'innovation responsable, renforçant notre engagement à devenir une entreprise propulsée par l'IA et à déployer des solutions axées sur l'IA pour améliorer l'expérience client, augmenter la productivité et générer une valeur tangible.

Les renseignements ci-dessous décrivent les résultats financiers et opérationnels de Manuvie ainsi que d'autres facteurs ayant permis d'établir la rémunération de M. Witherington pour 2025.

## RÉSULTATS FINANCIERS ET OPÉRATIONNELS POUR 2025

- Le résultat tiré des activités de base s'est établi à 7,5 milliards de dollars, ce qui représente une augmentation de 3 %, selon un taux de change constant, par rapport à 2024, reflétant le solide rendement des secteurs GPA Monde, Asie et Canada, de même que l'incidence nette des mises à jour des méthodes et hypothèses actuarielles en 2025, contrebalancés en partie par des résultats techniques défavorables au chapitre des demandes de règlement des produits d'assurance vie aux États-Unis, en comparaison de résultats techniques favorables à l'exercice précédent, et une baisse des marges sur les placements.
- Le résultat net attribué aux actionnaires a été de 5,6 milliards de dollars en 2025, une augmentation 3 % par rapport à l'exercice précédent, selon les taux de change en vigueur.
- RPA tiré des activités de base de 4,21 \$ et RPA de 3,07 \$ en 2025, comparativement au RPA tiré des activités de base de 3,85 \$ et au RPA de 2,84 \$ en 2024.
- RCP tiré des activités de base de 16,5 % en 2025 et RCP de 12,0 % en 2025, comparativement au RCP tiré des activités de base de 16,2 % et au RCP de 12,0 % en 2024.
- Le RTA sur 3 ans s'est élevé à 137,9 %, classant Manuvie dans le quartile supérieur par rapport à nos groupes de comparaison en matière de rémunération et de rendement.

## PROGRÈS PAR RAPPORT AUX PRIORITÉS STRATÉGIQUES ET À LA STRATÉGIE RELATIVE AU DÉVELOPPEMENT DURABLE

Notre équipe et notre culture gagnantes se sont reflétées dans les assises solides que constituent la mobilisation et la performance des employés :

- Nous nous sommes classés dans le quartile supérieur au chapitre de la mobilisation des employés selon l'analyse comparative Gallup pour les sociétés des secteurs de la finance et de l'assurance pour une sixième année consécutive et avons reçu le prix Gallup Exceptional Workplace Award en 2025 pour une troisième année consécutive.
- L'accent que nous mettons sur le talent, la culture et l'expérience des employés nous a valu de figurer au palmarès de Forbes des meilleurs employeurs au monde pour une sixième année d'affilée, des meilleures entreprises mondiales pour les femmes et des meilleures compagnies d'assurance vie au monde.

Nous avons continué d'appliquer un modèle d'affaires mondial diversifié afin de générer une croissance de qualité et durable dans l'ensemble de nos secteurs :

- Nous avons affiché un rendement solide au chapitre des affaires nouvelles compte tenu d'une croissance à deux chiffres par rapport à l'exercice précédent des souscriptions d'EPA (+14 %), de la MSC au titre des affaires nouvelles (+28 %) et de la VAN (+18 %).
- En Asie, nous avons conclu une entente visant à former une coentreprise d'assurance vie à parts égales avec Mahindra, qui est déjà un partenaire de confiance dans notre coentreprise de gestion d'actifs, afin de faire notre entrée sur le marché de l'assurance de l'Inde. Ce partenariat renforcera notre présence à l'échelle mondiale et nous placera en bonne position pour croître dans une des plus grandes économies du monde.
- Dans le secteur GPA Monde, nous avons fait l'acquisition d'une participation de 75 % dans Comvest, un gestionnaire de solutions de crédit privé des États-Unis dont les ASG s'élevaient à 17,5 milliards de dollars à la date d'acquisition.
- Nous avons conclu une entente visant l'acquisition de Schroders Indonesia, qui renforcera notre position à titre de plus important gestionnaire d'actifs en Indonésie.
- Nous sommes aussi devenu le premier assureur vie international à ouvrir des bureaux dans le Dubai International Financial Centre et à offrir des contrats d'assurance vie et des conseils en cette matière aux clients fortunés. Cette stratégie nous permet d'accroître notre présence au Moyen-Orient et d'améliorer notre capacité de répondre aux besoins grandissants en matière de patrimoine et de protection des clients fortunés et ultra-fortunés de la région.

Nous avons continué d'être un chef de file numérique axé sur le client, notre transformation par l'IA ayant une incidence significative, à mesure que nous intégrons l'IA à l'ensemble de nos activités.

Au 31 décembre 2025, 91 cas d'utilisation avaient été mis en œuvre et 121 autres étaient en cours de développement :

- Manuvie s'est classée au premier rang des assureurs vie et parmi les cinq premiers au classement général dans le tout premier Evident AI Insurance Index, ce qui témoigne de notre position de chef de file en matière de maturité de l'IA et d'innovation responsable.
- Nous avons déployé des solutions d'activation des souscriptions propulsées par l'IA générative à l'échelle de neuf marchés et de nombreux sous-secteurs d'activité de nos quatre secteurs d'exploitation, afin d'offrir des résultats mesurables, d'accélérer l'accès à l'information et de bonifier les interactions avec les clients.
- En Asie, nous avons lancé des outils de pointe fondés sur l'IA pour les agents de la région afin d'améliorer le soutien à la souscription et l'expérience client. En Indonésie, à Singapour et au Japon, nous avons déployé des assistants basés sur l'IA pour offrir un accès plus rapide aux renseignements sur les produits et les contrats et simplifier les tâches administratives. À Hong Kong, nous avons lancé AI Sales Pro, un outil propulsé par l'IA générative qui aide les agents à repérer les principales possibilités de souscription, à élaborer des solutions personnalisées pour les clients et à accéder à un savoir-faire critique pour stimuler le rendement de l'entreprise.
- Dans le secteur GPA Monde, nous avons intégré une gamme d'outils de recherche propulsés par l'IA afin d'améliorer l'analyse des placements pour nos équipes de recherche sur les placements sur les marchés publics. En synthétisant les données internes et externes sous forme de renseignements exploitables, nous simplifions notre processus de recherche, accélérons la prise de décisions et habilitons nos professionnels des placements à se concentrer sur la génération de valeur pour nos clients.
- Au Canada, nous avons mis en œuvre un outil d'IA générative novateur dans notre sous-secteur de l'assurance individuelle qui génère automatiquement des communications personnalisées à l'intention des conseillers en analysant les données historiques et en repérant les possibilités. Cet outil aide nos équipes de souscription internes à rédiger des messages pertinents et exploitables en temps opportun afin de favoriser les interactions utiles et d'améliorer la collaboration avec les conseillers.

- Aux États-Unis, nous nous sommes associés à Munich Re Life US pour accroître l'efficacité de la sélection des risques au moyen d'alitheia, une plateforme d'évaluation des risques axée sur l'IA, de sorte que la limite d'admissibilité à une décision instantanée en matière de sélection des risques est passée de 3 millions de dollars américains à 5 millions de dollars américains, permettant à un plus grand nombre de clients de faire l'expérience d'un processus de demande d'assurance vie simplifié.

En plus des progrès accomplis à l'égard de nos priorités stratégiques renouvelées en 2025, nous avons atteint des cibles financières à moyen terme clés ou réalisés d'importants progrès à l'égard de celles-ci :

- Nous avons atteint notre cible pour 2025 au chapitre de la contribution des activités à très fort potentiel au résultat tiré des activités de base, ce qui compte pour 75 % du résultat tiré des activités de base (68 % en 2024).
- Nous avons atteint un ratio d'efficacité sur le plan des charges de 44,8 %, inchangé par rapport à 2024, ce qui a permis l'atteinte de notre cible à moyen terme de moins de 45 %.
- Nous avons effectué des remises de 6,4 milliards de dollars en 2025 (7,0 milliards de dollars en 2024), les remises cumulatives ayant totalisé 13,4 milliards de dollars au cours des deux derniers exercices, et avons continué de réaliser des progrès solides à l'égard de l'atteinte de notre cible au titre des remises cumulatives de plus de 22 milliards de dollars entre 2024 et 2027.

Nous avons aussi procédé à l'avancement continu de nos priorités en matière de développement durable en 2025 :

- Nous nous sommes classés dans le décile supérieur de l'évaluation en matière de développement durable des entreprises de Standard & Poor's.
- Nous avons figuré pour la première fois au palmarès des meilleures entreprises à l'échelle mondiale (2025) du TIME, qui portait sur trois dimensions clés : la satisfaction des employés, la croissance des revenus et la transparence des informations sur le développement durable.
- Notre note ESG accordée par MSCI est passée de AA à AAA, soit la plus haute note possible, en reconnaissance de notre solide gouvernance et de notre gestion proactive des risques liés au développement durable.

## RÉMUNÉRATION DIRECTE TOTALE

Le 9 mai 2025, Phil Witherington est devenu président et chef de la direction de Manuvie, en remplacement de Roy Gori qui a pris sa retraite le 8 mai 2025 et qui a agi comme conseiller jusqu'au 31 août 2025.

La cible de rémunération directe totale de M. Witherington pour 2025 avait été établie par le conseil à 9 700 000 \$ US, composée d'un salaire de base de 1 200 000 \$ US, d'une prime d'encouragement annuelle cible correspondant à 200 % du salaire de base (2 400 000 \$ US) et d'une attribution de prime d'encouragement fondée sur des titres de capitaux propres de 6 100 000 \$ US.

Lors de l'établissement de sa rémunération cible, le conseil a tenu compte de la portée mondiale et de la complexité des fonctions de président et chef de la direction, de l'empreinte internationale de Manuvie et des pratiques parmi les sociétés de notre groupe de comparaison en matière de rémunération, qui comprend un mélange d'organisations canadiennes et mondiales auxquelles nous livrons concurrence pour des dirigeants de talent (se reporter à la page 60). Le conseil a aussi tenu compte des relations salariales internes entre les hauts dirigeants de Manuvie.

Le comité de rémunération et de dotation en personnel cadre a reçu des conseils de même que d'autres recherches et analyses de son conseiller indépendant dans le cadre de la préparation de l'enveloppe de rémunération versée à M. Witherington. Le conseil est d'avis que la rémunération cible de M. Witherington devrait être harmonisée à celle d'un groupe de comparaison mondial, qu'elle devrait tenir compte de son rendement et de ses responsabilités et que la composition de la rémunération devrait mettre l'accent sur le rendement à long terme de Manuvie et sur l'alignement sur l'expérience des actionnaires.

Compte tenu de l'approche de Manuvie en matière de rémunération au rendement, la majeure partie de sa rémunération est variable (ou à risque), une partie importante de celle-ci étant liée au rendement du cours de notre action, et tient compte de l'accent mis par le conseil sur l'alignement entre la rémunération des membres de la haute direction et les intérêts de nos actionnaires. Se reporter à la page 55 pour de plus amples renseignements sur l'approche de Manuvie en matière de rémunération des membres de la haute direction.

Pour établir la rémunération cible de M. Witherington pour 2026, le conseil a tenu compte de son rendement, de son mandat et de la comparaison de sa rémunération cible par rapport à celle du groupe de comparaison en matière de rémunération. Suivant cet examen, pour 2026, le conseil n'a apporté aucun changement au salaire de base, à la cible relative à la prime d'encouragement annuelle ni à l'attribution fondée sur des titres de capitaux propres de M. Witherington de 2025.

Le tableau qui suit montre la rémunération directe totale que le conseil a approuvée pour M. Witherington pour 2025, suivant la recommandation du comité.

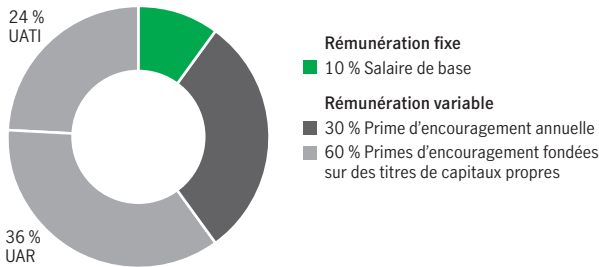
| (\$ US)                                                                              | 2024         | 2025 <sup>2</sup>    | 2026                    |
|--------------------------------------------------------------------------------------|--------------|----------------------|-------------------------|
| <b>Salaire de base</b>                                                               | 775 000 \$   | <b>1 050 959 \$</b>  | 1 200 000 \$            |
| <b>Prime d'encouragement annuelle<sup>1</sup></b>                                    | 1 897 000 \$ | <b>3 126 733 \$</b>  | 2 400 000 \$<br>(cible) |
| <b>Primes d'encouragement fondées sur des titres de capitaux propres<sup>1</sup></b> |              |                      |                         |
| • UAR                                                                                | 1 950 000 \$ | <b>3 660 000 \$</b>  | 3 660 000 \$            |
| • UATI                                                                               | 1 300 000 \$ | <b>2 440 000 \$</b>  | 2 440 000 \$            |
| <b>Rémunération directe totale</b>                                                   | 5 922 000 \$ | <b>10 277 692 \$</b> | 9 700 000 \$            |

1 Moment des attributions : La colonne pour 2025 comprend la prime d'encouragement annuelle attribuée pour 2025 et versée en février 2026 ainsi que les primes d'encouragement fondées sur des titres de capitaux propres attribuées en mars 2025.

2 Les renseignements sur la rémunération qui figurent dans cette colonne reflètent : le salaire calculé au prorata et versé à M. Witherington en contrepartie des services qu'il a fournis à titre de président et chef de la direction, Asie du 1<sup>er</sup> janvier au 8 mai 2025 et à titre de président et chef de la direction de Manuvie du 9 mai au 31 décembre 2025; sa prime d'encouragement annuelle versée en février 2026; et ses attributions de titres de capitaux propres octroyées en mars 2025.

Se reporter à la page 63 pour plus de renseignements sur la prime d'encouragement annuelle pour 2025 et aux pages 75 et 79, respectivement, pour plus de renseignements sur les attributions de titres de capitaux propres pour 2025 et les attributions de titres de capitaux propres pour 2026.

### COMPOSITION RÉELLE DE LA RÉMUNÉRATION POUR 2025

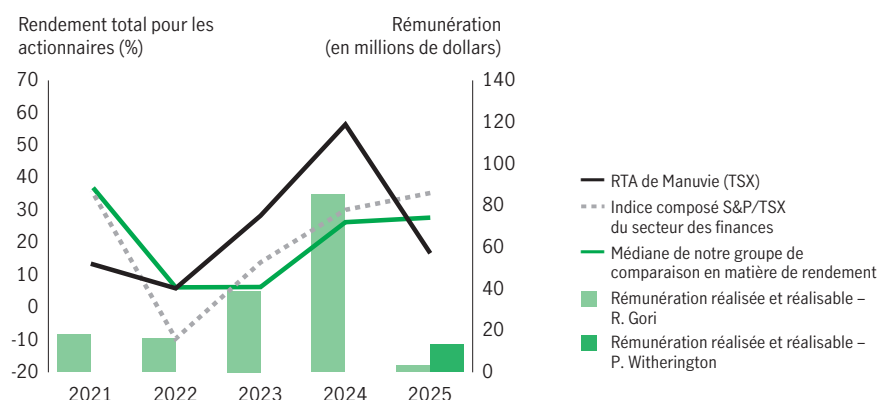




## RÉMUNÉRATION AU RENDEMENT

Afin de veiller à l'efficacité de notre programme de rémunération des membres de la haute direction et à son alignement sur notre principe fondamental de rémunération liée au rendement, nous faisons une analyse à partir de diverses perspectives. Se reporter au sommaire à la page 54 pour une comparaison entre ce que le chef de la direction a gagné au cours des cinq dernières années et la valeur obtenue par les actionnaires au cours de la même période.

Le graphique qui suit compare le RTA de Manuvie par rapport au rendement de l'indice composé S&P/TSX du secteur des finances et à la médiane de notre groupe de comparaison en matière de rendement. Il présente également la rémunération réalisée et réalisable du chef de la direction au cours de la même période et comment elle concorde avec le cours de nos actions. Le graphique montre que lorsque le RTA était inférieur, la rémunération du chef de la direction diminuait, et lorsque le RTA était supérieur, la rémunération du chef de la direction augmentait. Ce lien résulte directement de l'attribution d'une part importante de la rémunération du chef de la direction en primes d'encouragement fondées sur des titres de capitaux propres.



| (\$ CA)                                                                                                                                                                  | R. Gori  | R. Gori  | R. Gori  | R. Gori  | R. Gori    | P. Witherington |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|----------|----------|----------|------------|-----------------|
|                                                                                                                                                                          | 2021     | 2022     | 2023     | 2024     | 2025       | 2025            |
| RTA de Manuvie (à la TSX)                                                                                                                                                | 11,6 %   | 5,9 %    | 28,3 %   | 57,5 %   | 17,7 %     | 17,7 %          |
| Médiane de notre groupe de comparaison en matière de rendement                                                                                                           | 37,3 %   | 6,2 %    | 6,3 %    | 26,3 %   | 27,7 %     | 27,7 %          |
| Indice composé S&P/TSX du secteur des finances                                                                                                                           | 36,5 %   | (9,4 %)  | 13,9 %   | 30,1 %   | 35,3 %     | 35,3 %          |
| Rémunération réalisée et réalisable du chef de la direction <sup>1</sup>                                                                                                 | 18,2 M\$ | 16,0 M\$ | 38,9 M\$ | 85,3 M\$ | 3,1 M\$    | 13,1 M\$        |
| Rémunération reçue en espèces (rémunération réalisée) du chef de la direction                                                                                            | 10,8 M\$ | 11,5 M\$ | 13,3 M\$ | 23,8 M\$ | 34,0 M\$   | 6,2 M\$         |
| Variation de la valeur en titres de capitaux propres en circulation par rapport à l'exercice précédent (variation de la rémunération réalisable) du chef de la direction | 7,4 M\$  | 4,5 M\$  | 25,6 M\$ | 61,5 M\$ | (30,9 M\$) | 6,9 M\$         |

<sup>1</sup> La valeur des titres de capitaux propres est établie en fonction des cours de clôture des actions ordinaires de Manuvie à la TSX au 31 décembre de chaque année jusqu'en 2024. Pour 2025, la valeur des titres de capitaux propres est établie aux dates d'évaluation applicables reflétant la transition du chef de la direction au cours de l'année (se reporter à la rubrique « Exercice de transition 2025 » ci-dessous pour plus de renseignements).

### **Rémunération réalisée et réalisable**

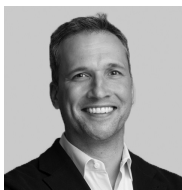
- la rémunération en espèces versée pour un exercice donné, y compris le salaire de base, la prime d'encouragement annuelle (gagnée pour l'exercice indiqué, mais versée au cours de l'exercice suivant);
- les paiements d'unités d'actions temporairement inaccessibles et d'unités d'actions fondées sur le rendement à l'acquisition et les gains tirés de l'exercice d'options sur actions; et la variation entre la valeur des attributions de titres de capitaux propres, des options sur actions, des unités d'actions différées en cours et des actions entières détenues pendant la période d'évaluation applicable, compte tenu du cours de l'action à la TSX à chacune de ces dates.

### **Exercice de transition 2025**

- Dans le graphique ci-dessus, la rémunération réalisée et réalisable en 2025 est attribuée en fonction de la transition du président et chef de la direction du 9 mai 2025.
- La barre pour M. Gori en 2025 inclut la rémunération versée ou réalisée jusqu'au 8 mai 2025, de même que la variation de la valeur de ses attributions de titres de capitaux propres en cours, notamment les options sur actions, les unités d'actions différées et les actions entières détenues entre le 31 décembre 2024 et le 8 mai 2025.
- La barre pour M. Witherington inclut la rémunération versée ou réalisée à compter du 9 mai 2025, les gains tirés de l'exercice d'options sur actions après le 8 mai 2025 et la variation de la valeur de ses titres de capitaux propres en circulation entre le 9 mai 2025 et le 31 décembre 2025.

### **Rendement total pour les actionnaires**

Le RTA correspond à la variation de la valeur d'un placement entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre d'un exercice donné, en supposant le réinvestissement des dividendes. À l'égard de Manuvie, le RTA renvoie à nos actions ordinaires inscrites à la TSX.



## Colin Simpson

Chef des finances

À titre de chef des finances de Manuvie, M. Simpson est responsable de la gestion des affaires financières de Manuvie, notamment la comptabilité générale et la communication de l'information financière; la planification et l'analyse; la fiscalité; les relations avec les investisseurs; la trésorerie; la gestion des capitaux et la réglementation financière. En 2025, M. Simpson a élargi ses responsabilités en prenant la direction des équipes de stratégie mondiale, de l'expansion et de réassurance IARD. Il est membre de l'équipe de haute direction de Manuvie.

Au cours de sa troisième année à titre de chef des finances, M. Simpson a aidé Manuvie à dégager un solide rendement financier tout en faisant preuve d'une prise de risques prudente, d'une exécution disciplinée et d'une gouvernance financière, favorisant des bénéfices stables et croissants. Il a joué un rôle essentiel dans l'acquisition d'une participation de 75 % dans Comvest, l'entente annoncée visant l'acquisition de Schroders Indonesia ainsi que l'entente visant à former une coentreprise avec Mahindra afin de faire notre entrée sur le marché de l'assurance de l'Inde.

Les renseignements ci-dessous décrivent les résultats financiers et opérationnels et d'autres facteurs ayant permis d'établir sa rémunération pour 2025.

### FAITS SAILLANTS DU RENDEMENT POUR 2025

- Le résultat tiré des activités de base s'est établi à 7,5 milliards de dollars, ce qui représente une augmentation de 3 %, selon un taux de change constant, par rapport à 2024, reflétant le solide rendement des secteurs GPA Monde, Asie et Canada, de même que l'incidence nette des mises à jour des méthodes et hypothèses actuarielles en 2025, contrebalancés en partie par des résultats techniques défavorables au chapitre des demandes de règlement des produits d'assurance vie aux États-Unis, en comparaison de résultats techniques favorables à l'exercice précédent, et une baisse des marges sur les placements.
- Le résultat net attribué aux actionnaires a été de 5,6 milliards de dollars en 2025, une augmentation de 3 % par rapport à l'exercice précédent, selon les taux de change en vigueur.
- RPA tiré des activités de base de 4,21 \$ et RPA de 3,07 \$ en 2025, comparativement au RPA tiré des activités de base de 3,85 \$ et au RPA de 2,84 \$ en 2024.
- RCP tiré des activités de base de 16,5 % et RCP de 12,0 % en 2025, comparativement au RCP tiré des activités de base de 16,2 % et au RCP de 12,0 % en 2024.
- Le RTA sur 3 ans s'est élevé à 137,9 %, classant Manuvie dans le quartile supérieur par rapport à nos groupes de comparaison en matière de rémunération et de rendement.
- Nous avons effectué des remises de 6,4 milliards de dollars en 2025, qui ont permis un rendement de 5,4 milliards de dollars en capital pour les porteurs d'actions ordinaires au moyen de rachats d'actions et de dividendes.
- Nous avons introduit notre stratégie d'affaires renouvelée, qui s'appuie sur notre ambition d'être le premier choix des clients.
- Nous avons poursuivi la gestion proactive des coûts avec un ratio d'efficacité sur le plan des charges de 44,8 %, inchangé par rapport à 2024, ce qui a permis d'atteindre notre cible à moyen terme d'un ratio d'efficacité sur le plan des charges de moins de 45 %.
- Les services de finances de Manuvie ont été classés dans le quartile supérieur (94<sup>e</sup> centile) parmi les sociétés de services financiers et d'assurance mondiales dans notre sondage sur la mobilisation des employés en 2025.

RÉMUNÉRATION DIRECTE TOTALE

Le tableau qui suit montre la rémunération directe totale que le conseil a approuvée pour M. Simpson pour 2025 ainsi que son salaire de base et ses primes d'encouragement fondées sur des titres de capitaux propres pour 2026, suivant la recommandation du chef de la direction et du comité.

Pour 2026, le conseil a approuvé des augmentations de la rémunération cible de M. Simpson pour tenir compte de son rendement solide et de son cheminement continu dans ses fonctions de chef des finances, de son rôle accru, qui l'amène notamment à assumer la responsabilité des équipes de stratégie mondiale, de l'expansion et de réassurance IARD, ainsi que d'une comparaison de sa rémunération à celle des chefs des finances de sociétés comparables.

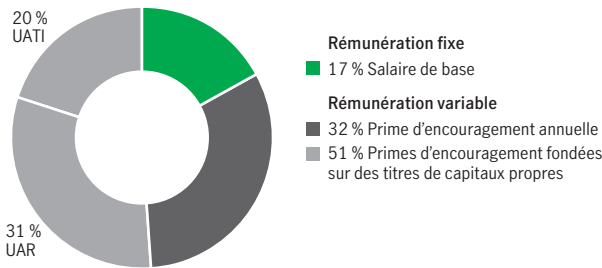
Plus particulièrement, le salaire de base de M. Simpson a augmenté pour passer de 850 000 \$ à 900 000 \$, sa cible relative à la prime d'encouragement annuelle a augmenté pour passer de 135 % à 150 % et ses primes d'encouragement fondées sur des titres de capitaux propres cibles ont augmenté pour passer de 2 500 000 \$ à 3 000 000 \$.

Se reporter à la page 63 pour plus de renseignements sur la prime d'encouragement annuelle pour 2025 et aux pages 75 et 79, respectivement, pour plus de renseignements sur les attributions de titres de capitaux propres pour 2025 et les attributions de titres de capitaux propres pour 2026.

|                                                                                | 2024         | 2025         | 2026                    |
|--------------------------------------------------------------------------------|--------------|--------------|-------------------------|
| Salaire de base                                                                | 800 000 \$   | 850 000 \$   | 900 000 \$              |
| Prime d'encouragement annuelle <sup>1</sup>                                    | 1 616 000 \$ | 1 570 354 \$ | 1 350 000 \$<br>(cible) |
| Primes d'encouragement fondées sur des titres de capitaux propres <sup>1</sup> |              |              |                         |
| • UAR                                                                          | 1 440 000 \$ | 1 500 000 \$ | 1 800 000 \$            |
| • UATI                                                                         | 960 000 \$   | 1 000 000 \$ | 1 200 000 \$            |
| Rémunération directe totale                                                    | 4 816 000 \$ | 4 920 354 \$ | 5 250 000 \$            |

1 Moment des attributions : La colonne pour 2025 comprend la prime d'encouragement annuelle attribuée pour 2025 et versée en février 2026 ainsi que les primes d'encouragement fondées sur des titres de capitaux propres attribuées en mars 2025.

COMPOSITION RÉELLE DE LA RÉMUNÉRATION POUR 2025





## Paul Lorentz

Président et chef de la direction, Gestion de patrimoine et d'actifs, Monde

Lorentz est responsable de tous les aspects des activités de GPA Monde de la société, en offrant des solutions pour les investisseurs au moyen des réseaux des régimes de retraite, des particuliers et des clients institutionnels. Il exerce également une surveillance directe des équipes de placement, notamment de leurs capacités sur les marchés publics et privés. Il lui incombe de livrer des solutions d'avant-garde pour les investisseurs tout en faisant en sorte que nous mettions à profit notre envergure mondiale ainsi que la diversification de nos activités afin de répondre aux demandes en évolution du marché. Il est membre de l'équipe de haute direction de Manuvie.

Sous la direction de M. Lorentz, le secteur GPA Monde de Manuvie a connu une très bonne année et remporté des victoires importantes avec l'acquisition stratégique de Comvest et l'annonce de l'acquisition de Schroders Indonesia, de même qu'une croissance à deux chiffres du résultat net attribuable aux actionnaires, selon les taux de change en vigueur, et du résultat tiré des activités de base de 19 % et de 14 %, respectivement, en 2024. Ces résultats ont été obtenus alors qu'une gestion rigoureuse des charges était exercée et que des progrès étaient réalisés à l'égard d'une accélération sur le plan numérique et sur le plan de l'IA et de l'orientation client.

L'information ci-après présente les résultats d'exploitation et les résultats financiers des activités de GPA Monde ainsi que d'autres facteurs pris en compte pour déterminer sa rémunération en 2025.

### FAITS SAILLANTS DU RENDEMENT POUR 2025

- Nous avons affiché un solide rendement; le résultat tiré des activités de base de GPA Monde a augmenté de 14 % et son résultat net attribuable aux actionnaires, selon les taux de change en vigueur, a augmenté de 19 % par rapport à celui de 2024, ce qui s'explique essentiellement par une hausse des produits d'honoraires nets attribuable à l'augmentation des ASGA moyens, à l'incidence des acquisitions et à la gestion rigoureuse des charges.
- La valeur des ASGA des activités de gestion de patrimoine et d'actifs s'élevait à 1 107 milliards de dollars<sup>1</sup>, une augmentation de 11 % par rapport à celle au 31 décembre 2024.
- Nous avons fait l'acquisition d'une participation de 75 % dans Comvest, un gestionnaire de solutions de crédit privé des États-Unis dont les ASG s'élevaient à 17,5 milliards de dollars à la date d'acquisition. L'acquisition améliorera nos capacités en matière de crédit privé et donnera lieu à la création d'une plateforme exhaustive en combinant le sous-secteur de créances de premier rang de Manuvie et Comvest.
- Nous avons conclu une entente visant l'acquisition de Schroders Indonesia, qui renforcera nos capacités de placement à l'échelle locale et notre position à titre de plus important gestionnaire d'actifs en Indonésie.
- Nous avons clôturé avec succès le Fonds d'infrastructures III L.P. de Manuvie et mobilisé plus de 5,5 milliards de dollars américains auprès d'investisseurs. Ce jalon reflète la solidité continue de nos capacités axées sur les actifs d'infrastructure du marché intermédiaire nord-américain et notre engagement à répondre aux besoins de solutions de rechange des investisseurs en élargissant stratégiquement notre gamme de produits.
- Nous avons conclu un partenariat stratégique avec Bank of China (Hong Kong) pour lancer notre fonds phare, le Fonds de revenu diversifié multiactif mondial, à l'intention des clients de Hong Kong et de Malaisie.

1 Les ASGA sont une mesure financière non conforme aux PCGR, et le changement de pourcentage dans les ASGA est présenté selon un taux de change constant et constitue un ratio non conforme aux PCGR. Se reporter à la rubrique « Mesures financières non conformes aux PCGR et autres mesures financières » à la page 123 pour plus d'information.

- Nous avons réalisé des progrès à l'égard de notre approche axée sur le numérique en élargissant notre gamme de régimes de retraite grâce au lancement de FutureStep™ et de FutureChoice™ aux États-Unis, deux solutions entièrement numériques qui améliorent nos capacités et accroissent notre présence sur le marché, et au lancement d'une solution d'activation des souscriptions propulsée par l'IA dans le sous-secteur des régimes de retraite aux États-Unis qui génère des informations éclairées et du contenu personnalisé en temps réel, triplant le nombre de possibilités de souscription et réduisant le temps consacré à la recherche d'informations de plus de 50 % par rapport aux niveaux de 2024.
- Le secteur GPA Monde a été classé dans le quartile supérieur (90<sup>e</sup> centile) parmi les sociétés de services financiers et d'assurance mondiales dans notre sondage sur la mobilisation des employés en 2025.

### RÉMUNÉRATION DIRECTE TOTALE

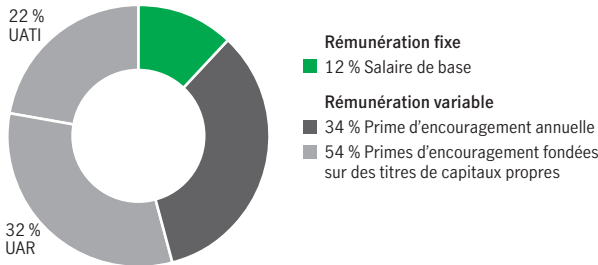
Le tableau qui suit montre la rémunération directe totale que le conseil a approuvée pour M. Lorentz pour 2025 ainsi que son salaire de base et ses primes d'encouragement fondées sur des titres de capitaux propres pour 2026, suivant la recommandation du chef de la direction et du comité.

Se reporter à la page 63 pour plus de renseignements sur la prime d'encouragement annuelle et aux pages 75 et 79, respectivement, pour plus de renseignements sur les attributions de titres de capitaux propres pour 2025 et les attributions de titres de capitaux propres pour 2026.

|                                                                                      | 2024                | 2025                | 2026                    |
|--------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|---------------------|-------------------------|
| <b>Salaire de base</b>                                                               | 870 000 \$          | <b>900 000 \$</b>   | 900 000 \$              |
| <b>Prime d'encouragement annuelle<sup>1</sup></b>                                    | 2 721 000 \$        | <b>2 463 300 \$</b> | 1 800 000 \$<br>(cible) |
|                                                                                      |                     |                     |                         |
| <b>Primes d'encouragement fondées sur des titres de capitaux propres<sup>1</sup></b> |                     |                     |                         |
| • UAR                                                                                | 2 280 000 \$        | <b>2 400 000 \$</b> | 2 400 000 \$            |
| • UATI                                                                               | 1 520 000 \$        | <b>1 600 000 \$</b> | 1 600 000 \$            |
| <b>Rémunération directe totale</b>                                                   | <b>7 391 000 \$</b> | <b>7 363 300 \$</b> | 6 700 000 \$            |

1 Moment des attributions : La colonne pour 2025 comprend la prime d'encouragement annuelle attribuée pour 2025 et versée en février 2026 ainsi que les primes d'encouragement fondées sur des titres de capitaux propres attribuées en mars 2025.

### COMPOSITION RÉELLE DE LA RÉMUNÉRATION POUR 2025





## Steve Finch

Président et chef de la direction, Asie

M. Finch est président et chef de la direction de Manulife Asia, supervisant les opérations de Manuvie dans l'ensemble de l'Asie, qui comprend les activités à Hong Kong et à Macao, en Chine continentale, au Japon, à Singapour, au Vietnam, en Indonésie, aux Philippines, en Malaisie, au Cambodge et au Myanmar ainsi que de notre division internationale des clients fortunés. Il a occupé le poste d'actuaire en chef de Manuvie jusqu'en mai 2025, dans le cadre duquel il supervisait les fonctions de l'actuariat, du risque et de la réassurance vie à l'échelle mondiale, avant d'occuper son poste actuel. Il est entré au service de Manuvie il y a plus de 30 ans et est membre de l'équipe de haute direction depuis 2016.

M. Finch a transité sans heurt vers son rôle de président et chef de la direction, Asie et a rapidement établi sa crédibilité, un lien de confiance et une certaine dynamique à l'échelle de la région. Au sein d'un ensemble de marchés complexes, hautement réglementés et axés sur la croissance, il a généré de solides résultats commerciaux, renforcé une gestion des risques disciplinée et a rassemblé les dirigeants autour d'une orientation stratégique claire. Sous sa direction, le secteur Asie a affiché une croissance à deux chiffres par rapport à l'exercice précédent pour ce qui est des souscriptions d'EPA (18 %), de la VAN (20 %) et de la MSC au titre des affaires nouvelles (27 %) tout en démontrant une exécution disciplinée.

L'information ci-après présente les résultats d'exploitation et les résultats financiers du secteur Asie ainsi que d'autres facteurs pris en compte pour déterminer sa rémunération en 2025.

### FAITS SAILLANTS DU RENDEMENT POUR 2025

- Le secteur Asie a affiché une croissance de 24 % du résultat net attribué aux actionnaires, qui s'est établi à 2,1 milliards de dollars américains, et une croissance de 18 % du résultat tiré des activités de base, qui s'est établi à 2,1 milliards de dollars américains en 2025, ce qui témoigne de la croissance continue des activités, de l'incidence nette des mises à jour des méthodes et hypothèses actuarielles en 2025 et des résultats techniques favorables des activités d'assurance.
- Nous avons généré une croissance à deux chiffres par rapport à l'exercice précédent pour ce qui est des principaux paramètres de croissance de nos activités d'assurance dans notre marché en Asie : souscriptions d'EPA (18 %), VAN (20 %) et MSC au titre des affaires nouvelles (27 %).
- Nous avons renouvelé notre partenariat de bancassurance aux Philippines avec China Banking Corporation, prolongeant notre partenariat exclusif pour 15 autres années.
- Nous avons conclu une entente visant à former une coentreprise d'assurance vie à parts égales avec Mahindra, qui est déjà un partenaire de confiance dans notre coentreprise de gestion d'actifs, afin de faire notre entrée sur le marché de l'assurance de l'Inde. Ce partenariat renforcera notre présence à l'échelle mondiale et nous placera en bonne position pour croître dans une des plus grandes économies du monde et générer une valeur à long terme.
- Nous sommes devenu le premier assureur vie international à ouvrir des bureaux dans le Dubai International Financial Centre et à offrir des contrats d'assurance vie et des conseils en cette matière aux clients fortunés.
- Nous avons lancé des outils de pointe fondés sur l'IA pour les agents en Asie afin d'améliorer le soutien à la souscription et l'expérience client. En Indonésie, à Singapour et au Japon, nous avons déployé des assistants basés sur l'IA pour offrir un accès plus rapide aux renseignements sur les produits et les contrats et simplifier les tâches administratives. À Hong Kong, nous avons lancé AI Sales Pro, un outil propulsé par l'IA générative qui aide les agents à repérer les principales possibilités de souscription, à élaborer des solutions personnalisées pour les clients et à accéder à un savoir-faire critique pour stimuler le rendement de l'entreprise.

- Nous avons déployé un tableau de bord à signaux multiples, VOICE, à Singapour et au Japon, qui comprend des analyses des tendances en matière d'appels, des cotes nettes de la confiance, des informations sur les tendances thématiques et des points de vue éclairés découlant des transcriptions provenant des centres d'appels.
- Nous avons lancé une version améliorée de ManulifeMOVE, notre programme phare de style de vie, qui a été déployé initialement à Singapour en septembre, puis aux Philippines en octobre.
- Nous avons organisé le tout premier symposium de Manuvie sur la longévité en Asie, réitérant notre engagement à faire progresser le mouvement en faveur de la longévité en Asie.
- Le secteur Asie a été classé dans le quartile supérieur (93<sup>e</sup> centile) parmi les sociétés de services financiers et d'assurance mondiales dans notre sondage sur la mobilisation des employés en 2025.

### RÉMUNÉRATION DIRECTE TOTALE

Le tableau qui suit montre la rémunération directe totale que le conseil a approuvée pour M. Finch pour 2025 ainsi que son salaire de base et ses primes d'encouragement fondées sur des titres de capitaux propres pour 2026, suivant la recommandation du chef de la direction et du comité.

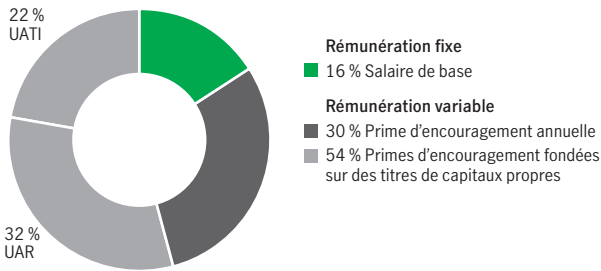
Se reporter à la page 63 pour plus de renseignements sur la prime d'encouragement annuelle pour 2025 et aux pages 75 et 79, respectivement, pour plus de renseignements sur les attributions de titres de capitaux propres pour 2025 et les attributions de titres de capitaux propres pour 2026.

| (\$ US)                                                                              | 2025                | 2026                    |
|--------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|-------------------------|
| <b>Salaire de base</b>                                                               | <b>700 000 \$</b>   | 700 000 \$              |
| <b>Prime d'encouragement annuelle<sup>1,2</sup></b>                                  | <b>1 356 466 \$</b> | 1 050 000 \$<br>(cible) |
| <b>Primes d'encouragement fondées sur des titres de capitaux propres<sup>1</sup></b> |                     |                         |
| • UAR                                                                                | <b>1 440 000 \$</b> | 1 500 000 \$            |
| • UATI                                                                               | <b>960 000 \$</b>   | 1 000 000 \$            |
| <b>Rémunération directe totale</b>                                                   | <b>4 456 466 \$</b> | 4 250 000 \$            |

1 Moment des attributions : La colonne pour 2025 comprend la prime d'encouragement annuelle attribuée pour 2025 et versée en février 2026 ainsi que les primes d'encouragement fondées sur des titres de capitaux propres attribuées en mars 2025.

2 Le résultat lié au rendement de la société de M. Finch pour sa prime d'encouragement annuelle en 2025 est calculé proportionnellement en fonction d'un résultat de 100 % pour la période où il occupait le poste d'actuaire en chef (comme décrit à la page 130, la rémunération pour ce poste n'est pas liée à notre rendement des activités afin de favoriser l'impartialité des conseils à la haute direction et au conseil et leur supervision), et d'un résultat de 119 % pour la période où il occupait le poste de président et chef de la direction, Manulife Asia à compter du 9 mai 2025.

### COMPOSITION RÉELLE DE LA RÉMUNÉRATION POUR 2025







## Brooks Tingle

Président et chef de la direction, John Hancock

M. Tingle est président et chef de la direction de John Hancock, le secteur États-Unis de Société Financière Manuvie. En outre, il est membre de l'équipe de haute direction de Manuvie et président des sociétés d'assurance de John Hancock et de leurs conseils, ces sociétés d'assurance comprenant John Hancock Life Insurance Company (U.S.A.) et John Hancock Life Insurance Company of New York. John Hancock est l'un des plus importants assureurs vie aux États-Unis, offrant à ses clients une vaste gamme de produits financiers, y compris des contrats de rente et des contrats d'assurance vie. Avant d'accéder à son poste actuel en 2023, M. Tingle était président et chef de la direction de John Hancock Insurance.

Grâce à M. Tingle, John Hancock a connu une année remarquable, marquée par une croissance des souscriptions d'EPA (24 %), de la VAN (22 %) et de la MSC au titre des affaires nouvelles (42 %) en 2024, le renforcement continu de la marque au sein du secteur et des avancées significatives dans le leadership en matière d'assurance comportementale sur le marché américain. Il a permis une refonte des objectifs et de la trajectoire stratégique du secteur États-Unis, donnant un souffle nouveau à l'organisation sur les plans de la croissance, de l'orientation client et de l'innovation.

L'information ci-après présente les résultats d'exploitation et les résultats financiers du secteur États-Unis ainsi que d'autres facteurs pris en compte pour déterminer sa rémunération en 2025.

### FAITS SAILLANTS DU RENDEMENT POUR 2025

- Nous avons généré une solide croissance par rapport à l'exercice précédent au titre des mesures en matière d'affaires nouvelles pour les souscriptions d'EPA (24 %), la VAN (22 %) et la MSC au titre des affaires nouvelles (42 %).
- Nous avons continué de réaliser des progrès à l'égard du leadership en matière d'assurance comportementale sur le marché américain et d'améliorer nos propositions de valeur différenciées au titre de l'assurance comportementale dans le cadre de notre engagement de longue date à aider davantage de personnes à vivre mieux, plus longtemps et en meilleure santé.
- Nous nous sommes associés à Munich Re Life US pour accroître l'efficacité de la sélection des risques au moyen d'alitheia, une plateforme d'évaluation des risques axée sur l'IA, de sorte que la limite d'admissibilité à une décision instantanée en matière de sélection des risques est passée de 3 millions de dollars américains à 5 millions de dollars américains, permettant à un plus grand nombre de clients de faire l'expérience d'un processus de demande d'assurance vie simplifié.
- Nous avons annoncé le lancement, en partenariat avec MIT AgeLab, de l'indice de préparation à la longévité, qui sensibilise au moyen de recherches innovantes davantage d'Américains à ce que signifie réellement se préparer à vivre mieux et plus longtemps et qui fournit par ailleurs à la société des données sur la longévité.
- Nous avons lancé de nouvelles fonctionnalités propulsées par l'IA générative, notamment destinées aux activités d'assurance soins de longue durée (SLD) en vue d'améliorer le traitement automatisé des demandes de règlement, d'accroître la valeur des activités d'assurance SLD et de fournir des renseignements pouvant servir à des innovations futures, de même qu'aux activités d'évaluation des risques avec Quick Quote, l'un des premiers outils d'évaluation préliminaire des risques propulsés par l'IA de l'industrie.

- Nous avons amélioré notre réseau de distribution en élargissant notre équipe de souscription en gros à l'appui de stratégies de croissance plus ciblées et en accélérant la pénétration dans les marchés des clients fortunés et des clients aisés des États-Unis.
- Nous avons offert aux participants au programme John Hancock Vitality admissibles une technologie et des ressources de détection précoce pour qu'ils puissent gérer de façon proactive leur santé, y compris un accès annuel et récurrent au test Galleri® de GRAIL pour la détection précoce de nombreux cancers, l'accès à la technologie et aux outils de dépistage de Function Health, et l'accès à la technologie de surveillance du glucose en continu et au soutien de diététistes.
- Nous avons figuré au palmarès Change the World de 2025 de Fortune, parmi 50 entreprises ayant un impact positif grâce à leurs stratégies d'affaires fondamentales. Nous sommes la seule compagnie d'assurance vie à figurer sur la 11<sup>e</sup> édition de ce palmarès, en reconnaissance du programme Vitality de John Hancock, le meilleur du secteur, qui récompense ses clients qui posent de petits gestes quotidiens en vue d'une meilleure santé à long terme.
- John Hancock a été classée dans le quartile supérieur (92<sup>e</sup> centile) parmi les sociétés de services financiers et d'assurance mondiales dans notre sondage sur la mobilisation des employés en 2025.

### RÉMUNÉRATION DIRECTE TOTALE

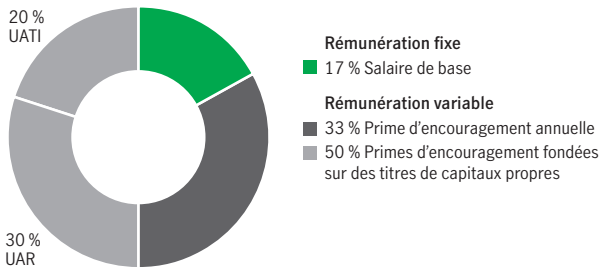
Le tableau qui suit montre la rémunération directe totale que le conseil a approuvée pour M. Tingle pour 2025 ainsi que son salaire de base et ses primes d'encouragement fondées sur des titres de capitaux propres pour 2026, suivant la recommandation du chef de la direction et du comité.

Se reporter à la page 63 pour plus de renseignements sur la prime d'encouragement annuelle pour 2025 et aux pages 75 et 79, respectivement, pour plus de renseignements sur les attributions de titres de capitaux propres pour 2025 et les attributions de titres de capitaux propres pour 2026.

| (\$ US)                                                                              | 2024                | 2025                | 2026                    |
|--------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|---------------------|-------------------------|
| <b>Salaire de base</b>                                                               | 685 000 \$          | <b>700 000 \$</b>   | 700 000 \$              |
| <b>Prime d'encouragement annuelle<sup>1</sup></b>                                    | 1 607 000 \$        | <b>1 374 450 \$</b> | 1 050 000 \$<br>(cible) |
| <b>Primes d'encouragement fondées sur des titres de capitaux propres<sup>1</sup></b> |                     |                     |                         |
| • UAR                                                                                | 1 050 000 \$        | <b>1 260 000 \$</b> | 1 320 000 \$            |
| • UATI                                                                               | 700 000 \$          | <b>840 000 \$</b>   | 880 000 \$              |
| <b>Rémunération directe totale</b>                                                   | <b>4 042 000 \$</b> | <b>4 174 450 \$</b> | 3 950 000 \$            |

1 Moment des attributions : La colonne pour 2025 comprend la prime d'encouragement annuelle attribuée pour 2025 et versée en février 2026 ainsi que les primes d'encouragement fondées sur des titres de capitaux propres attribuées en mars 2025.

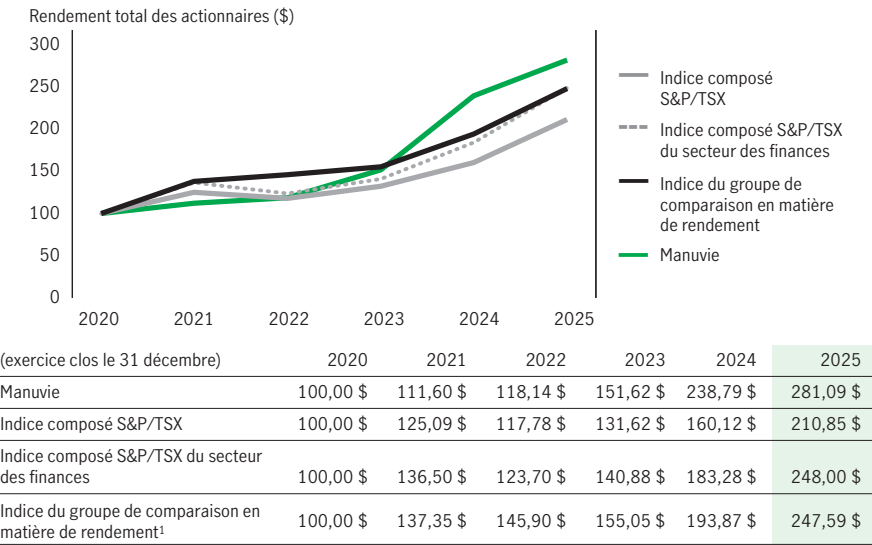
### COMPOSITION RÉELLE DE LA RÉMUNÉRATION POUR 2025



# Rendement des actions

Le graphique suivant compare la valeur cumulative d'un placement de 100 \$ dans des actions ordinaires de Manuvie pendant une période de cinq ans débutant le 31 décembre 2020 à la valeur d'un placement de 100 \$ dans chacun de deux importants indices boursiers et dans un « indice » de sociétés du groupe de comparaison en matière de rendement pour la même période, en supposant que les dividendes sont réinvestis.

Le rendement du cours des actions de Manuvie comparativement à celui des sociétés du groupe de comparaison et les autres indices pertinents est l'un des éléments pris en compte par le conseil pour établir le niveau de rémunération de ses hauts dirigeants.



1 Le rendement annuel représente la valeur d'un placement de 100 \$ le 31 décembre 2020 sur une période de cinq ans, en supposant que le placement a atteint la valeur médiane du rendement pour les actionnaires de notre groupe de comparaison en matière de rendement chaque année (se reporter à la page 78 pour une liste des membres de ce groupe de comparaison).

## Ratio du coût de la direction

Le tableau qui suit montre que la rémunération totale des membres de la haute direction visés de Manuvie en 2025 correspondait à 1,0 % du résultat net attribué aux actionnaires.

Le tableau présente la rémunération totale attribuée à nos membres de la haute direction visés, tel qu'il est présenté dans le tableau sommaire de la rémunération pour chacune des cinq dernières années. Nous comptons sept membres de la haute direction visés en 2025.

Une colonne a été ajoutée indiquant le ratio du coût de la direction pour 2022 au moyen du résultat net à la transition plutôt que du résultat net présenté. Cette valeur diffère considérablement de celle qui a été communiquée dans la circulaire de sollicitation de procurations 2023, en raison de la mise en œuvre des nouvelles normes comptables, soit la norme IFRS 17 et la norme IFRS 9. Pour de plus amples renseignements sur les répercussions que la transition à la norme IFRS 17 et à la norme IFRS 9 a eues sur nos résultats financiers, se reporter à la page 122 ou à aux pages 46 à 47 de notre circulaire de sollicitation de procurations 2024.

|                                                                                           |           |           | Présentation en vertu d'IFRS 17 et d'IFRS 9 |           |           |           |
|-------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-----------|---------------------------------------------|-----------|-----------|-----------|
|                                                                                           | 2021      | 2022      | 2022 à la transition <sup>1</sup>           | 2023      | 2024      | 2025      |
| Rémunération totale pour les membres de la haute direction visés (en milliers de dollars) | 41 839 \$ | 41 647 \$ | 41 647 \$                                   | 51 165 \$ | 49 774 \$ | 56 050 \$ |
| Résultat net attribué aux actionnaires (en millions de dollars)                           | 7 105 \$  | 7 294 \$  | 3 498 \$                                    | 5 103 \$  | 5 385 \$  | 5 572 \$  |
| Ratio du coût de la direction                                                             | 0,6 %     | 0,6 %     | 1,2 %                                       | 1,0 %     | 0,9 %     | 1,0 %     |

1 Le résultat net attribué aux actionnaires à la transition est une mesure financière non conforme aux PCGR. Se reporter à la rubrique « Mesures financières non conformes aux PCGR et autres mesures financières » à la page 123 pour plus d'information.

### Ratio du coût de la direction

La rémunération totale versée aux membres de la haute direction visés divisée par le résultat net attribué aux actionnaires, exprimée en pourcentage.

#### Membres de la haute direction visés chaque année

2025 : Phil Witherington, Colin Simpson, Paul Lorentz, Steve Finch, Brooks Tingle, Roy Gori, Marc Costantini

2024 : Roy Gori, Colin Simpson, Phil Witherington, Paul Lorentz, Marc Costantini

2023 : Roy Gori, Colin Simpson, Phil Witherington, Paul Lorentz, Scott Hartz, Marc Costantini

2022 : Roy Gori, Phil Witherington, Marc Costantini, Marianne Harrison, Scott Hartz

2021 : Roy Gori, Phil Witherington, Marianne Harrison, Anil Wadhvani, Scott Hartz

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

# Tableau sommaire de la rémunération

Le tableau suivant présente la rémunération totale attribuée à chacun des membres de la haute direction visés au cours de nos trois derniers exercices. Nous établissons la rémunération pour certains 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 taux de change utilisés varient selon l'élément de la rémunération et l'année, comme il est indiqué à la page suivante. La fluctuation de la rémunération totale d'une année à l'autre reflète les résultats relatifs à la rémunération incitative, les changements dans les rôles et les responsabilités de chacun et l'incidence du taux de change.

Pour chaque membre de la haute direction visé, la ligne pour 2025 comprend la rémunération incitative annuelle versée en février 2026 ainsi que les primes d'encouragement fondées sur des titres de capitaux propres attribuées en mars 2025. Se reporter aux profils des membres de la haute direction visés à partir de la page 82 pour une description de leur rémunération directe totale pour 2025.

|                                                                                                                                                         |          |              |                                            |                                            | Rémunération<br>en vertu de<br>régimes incitatifs<br>non fondés<br>sur des titres<br>de capitaux<br>propres |                                            |                         |                        |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|--------------|--------------------------------------------|--------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------|-------------------------|------------------------|
|                                                                                                                                                         | Exercice | Salaire      | Attributions<br>fondées sur<br>des actions | Attributions<br>fondées sur<br>des options | Prime<br>d'encouragement<br>annuelle                                                                        | Valeur<br>des<br>régimes<br>de<br>retraite | Autre<br>rémunération   | Rémunération<br>totale |
| <b>Phil Witherington</b><br>Président et chef de la<br>direction<br>(en date du 9 mai 2025)                                                             | 2025     | 1 495 513 \$ | 8 763 870 \$                               | 0 \$                                       | 4 276 745 \$                                                                                                | 183 300 \$                                 | 752 825 \$ <sup>1</sup> | <b>15 472 253 \$</b>   |
|                                                                                                                                                         | 2024     | 1 057 388 \$ | 4 398 225 \$                               | 0 \$                                       | 2 692 412 \$                                                                                                | 98 400 \$                                  | 915 428 \$              | <b>9 161 853 \$</b>    |
|                                                                                                                                                         | 2023     | 987 603 \$   | 4 000 000 \$                               | 0 \$                                       | 2 133 140 \$                                                                                                | 243 900 \$                                 | 431 210 \$              | <b>7 795 853 \$</b>    |
| <b>Colin Simpson<sup>2</sup></b><br>Chef des finances<br>(en date du 1 <sup>er</sup> juillet 2023)                                                      | 2025     | 841 667 \$   | 2 500 000 \$                               | 0 \$                                       | 1 570 354 \$                                                                                                | 234 200 \$                                 | 4 010 \$                | <b>5 150 231 \$</b>    |
|                                                                                                                                                         | 2024     | 800 000 \$   | 2 400 000 \$                               | 0 \$                                       | 1 616 000 \$                                                                                                | 175 900 \$                                 | 3 891 \$                | <b>4 995 791 \$</b>    |
|                                                                                                                                                         | 2023     | 703 000 \$   | 1 000 000 \$                               | 0 \$                                       | 1 076 000 \$                                                                                                | 59 100 \$                                  | 1 681 956 \$            | <b>4 520 056 \$</b>    |
| <b>Paul Lorentz</b><br>Président et chef de la<br>direction, Gestion de<br>patrimoine et d'actifs,<br>Monde                                             | 2025     | 895 000 \$   | 4 000 000 \$                               | 0 \$                                       | 2 463 300 \$                                                                                                | 349 800 \$                                 | 3 779 \$                | <b>7 711 879 \$</b>    |
|                                                                                                                                                         | 2024     | 866 667 \$   | 3 800 000 \$                               | 0 \$                                       | 2 721 000 \$                                                                                                | 303 300 \$                                 | 3 555 \$                | <b>7 694 522 \$</b>    |
|                                                                                                                                                         | 2023     | 850 000 \$   | 3 800 000 \$                               | 0 \$                                       | 2 281 000 \$                                                                                                | 267 400 \$                                 | 1 935 \$                | <b>7 200 335 \$</b>    |
| <b>Steve Finch</b><br>Président et chef de la<br>direction, Asie                                                                                        | 2025     | 978 126 \$   | 3 448 080 \$                               | 0 \$                                       | 1 855 374 \$                                                                                                | 219 400 \$                                 | 291 257 \$              | <b>6 792 237 \$</b>    |
|                                                                                                                                                         | 2024     | 837 791 \$   | 2 165 280 \$                               | 0 \$                                       | 1 701 741 \$                                                                                                | 193 400 \$                                 | 0 \$                    | <b>4 898 212 \$</b>    |
|                                                                                                                                                         | 2023     | 797 444 \$   | 2 037 767 \$                               | 0 \$                                       | 1 470 758 \$                                                                                                | 182 300 \$                                 | 0 \$                    | <b>4 488 269 \$</b>    |
| <b>Brooks Tingle</b><br>Président et chef de la<br>direction, John Hancock                                                                              | 2025     | 1 012 174 \$ | 3 017 070 \$                               | 0 \$                                       | 1 879 973 \$                                                                                                | 268 400 \$                                 | 0 \$                    | <b>6 177 617 \$</b>    |
|                                                                                                                                                         | 2024     | 932 518 \$   | 2 368 275 \$                               | 0 \$                                       | 2 280 815 \$                                                                                                | 222 000 \$                                 | 0 \$                    | <b>5 803 608 \$</b>    |
|                                                                                                                                                         | 2023     | 873 228 \$   | 2 037 767 \$                               | 0 \$                                       | 1 720 841 \$                                                                                                | 147 100 \$                                 | 0 \$                    | <b>4 778 936 \$</b>    |
| <b>Roy Gori<sup>3</sup></b><br>Ancien président et chef de<br>la direction<br>(a pris sa retraite<br>le 8 mai 2025)                                     | 2025     | 688 480 \$   | 5 064 368 \$                               | 0 \$                                       | 1 484 089 \$                                                                                                | 1 007 200 \$                               | 147 357 \$              | <b>8 391 494 \$</b>    |
|                                                                                                                                                         | 2024     | 1 785 197 \$ | 11 503 050 \$                              | 0 \$                                       | 6 022 374 \$                                                                                                | 1 015 300 \$                               | 138 531 \$              | <b>20 464 452 \$</b>   |
|                                                                                                                                                         | 2023     | 1 728 123 \$ | 11 547 344 \$                              | 0 \$                                       | 5 145 492 \$                                                                                                | 823 400 \$                                 | 138 256 \$              | <b>19 382 615 \$</b>   |
| <b>Marc Costantini<sup>4</sup></b><br>Ancien chef mondial,<br>Stratégie et gestion des<br>contrats en vigueur<br>(a démissionné<br>le 30 novembre 2025) | 2025     | 1 017 415 \$ | 5 028 450 \$                               | 0 \$                                       | 0 \$                                                                                                        | 308 600 \$                                 | 0 \$                    | <b>6 354 465 \$</b>    |
|                                                                                                                                                         | 2024     | 1 013 652 \$ | 3 383 250 \$                               | 0 \$                                       | 2 784 667 \$                                                                                                | 275 900 \$                                 | 0 \$                    | <b>7 457 469 \$</b>    |
|                                                                                                                                                         | 2023     | 994 196 \$   | 2 513 245 \$                               | 0 \$                                       | 2 306 171 \$                                                                                                | 200 900 \$                                 | 0 \$                    | <b>6 014 512 \$</b>    |

- Lors de son affectation à Hong Kong à titre de président et chef de la direction, Asie, M. Witherington avait droit à une allocation de logement, à une allocation de déménagement, au remboursement des frais d'études de ses enfants, au remboursement de frais d'adhésion à des clubs et à une allocation pour les dépenses associées à une voiture et un chauffeur. À titre de président et chef de la direction de Manuvie, il n'a plus droit à ces avantages accessoires, mais a droit à une allocation de dépenses flexible. Se reporter à la rubrique « Autre rémunération » ci-dessous pour obtenir plus de renseignements sur ces avantages accessoires et connaître leurs montants.
- M. Simpson s'est joint à Manuvie le 1<sup>er</sup> novembre 2022. Il était chef des finances, États-Unis et fonds général, jusqu'au 30 juin 2023, alors qu'il a été promu au poste de chef des finances de Manuvie. Le montant inscrit dans la colonne « Autre rémunération » à son égard pour 2023 comprend un versement unique de 1 680 000 \$ à titre de compensation pour la rémunération à laquelle il a dû renoncer auprès de son ancien employeur.
- En 2025, M. Gori a reçu une prime d'encouragement annuelle et une attribution de titres de capitaux propres proportionnelles en contrepartie des services qu'il a fournis à titre de chef de la direction jusqu'à sa retraite le 8 mai 2025.
- M. Costantini a reçu une attribution de titres de capitaux propres dont la juste valeur à la date d'attribution était de 3,5 millions de dollars américains en mars 2025, à laquelle il a renoncé lorsqu'il a démissionné de son poste auprès de Manuvie le 30 novembre 2025.

Salaire de base

Le salaire de M. Witherington a été établi et payé en dollars canadiens du 1<sup>er</sup> janvier 2023 au 30 juin 2023.  
Du 1<sup>er</sup> juillet 2023 au 8 mai 2025, son salaire a été payé en dollars de Hong Kong. Depuis le 9 mai 2025, son salaire est établi en dollars américains, mais payé bimensuellement en dollars canadiens selon le taux de change de clôture de la Banque du Canada.

Les salaires de M. Simpson et de M. Lorentz sont établis et payés en dollars canadiens. Le salaire de M. Gori était établi en dollars américains, mais payé bimensuellement en dollars canadiens selon le taux de change de clôture de la Banque du Canada. Les salaires de M. Finch, de M. Tingle et de M. Costantini étaient établis et payés en dollars américains.

Pour les membres de la haute direction qui sont payés en dollars américains et en dollars de Hong Kong, nous avons utilisé les taux de change annuels moyens indiqués dans le tableau ci-dessous pour la conversion en dollars canadiens.

|      | Taux de change pour les dollars américains | Taux de change pour les dollars de Hong Kong |
|------|--------------------------------------------|----------------------------------------------|
| 2025 | 1,00 \$ US = 1,3974 \$                     | 1,00 \$ HK = 0,1793 \$                       |
| 2024 | 1,00 \$ US = 1,3698 \$                     | 1,00 \$ HK = 0,1755 \$                       |
| 2023 | 1,00 \$ US = 1,3494 \$                     | 1,00 \$ HK = 0,1724 \$                       |

Tableau supplémentaire : Rémunération totale en dollars américains

Le présent tableau montre, aux fins de commodité, la rémunération des membres de la haute direction visés en dollars américains. Les sommes payées en dollars canadiens et en dollars de Hong Kong ont été converties en dollars américains conformément à nos états financiers.

|                   |      |               |
|-------------------|------|---------------|
| Phil Witherington | 2025 | 10 966 849 \$ |
|                   | 2024 | 6 659 057 \$  |
|                   | 2023 | 5 754 587 \$  |
| Colin Simpson     | 2025 | 3 660 962 \$  |
|                   | 2024 | 3 627 312 \$  |
|                   | 2023 | 3 343 292 \$  |
| Paul Lorentz      | 2025 | 5 478 581 \$  |
|                   | 2024 | 5 581 803 \$  |
|                   | 2023 | 5 314 065 \$  |
| Steve Finch       | 2025 | 4 821 861 \$  |
|                   | 2024 | 3 551 816 \$  |
|                   | 2023 | 3 314 062 \$  |
| Brooks Tingle     | 2025 | 4 390 848 \$  |
|                   | 2024 | 4 199 869 \$  |
|                   | 2023 | 3 529 123 \$  |
| Roy Gori          | 2025 | 5 928 924 \$  |
|                   | 2024 | 14 888 789 \$ |
|                   | 2023 | 14 299 715 \$ |
| Marc Costantini   | 2025 | 4 448 916 \$  |
|                   | 2024 | 5 403 416 \$  |
|                   | 2023 | 4 441 650 \$  |

Attributions fondées sur des actions

La juste valeur à la date d'attribution des unités d'actions fondées sur le rendement, des unités d'actions temporairement incessibles et des unités d'actions différées attribuées aux membres de la haute direction visés.

|      | Date d'attribution | Prix de l'action | Taux de change pour les attributions en dollars américains |
|------|--------------------|------------------|------------------------------------------------------------|
| 2025 | 10 mars            | 43,44 \$         | 1,00 \$ US = 1,4367 \$                                     |
| 2024 | 5 mars             | 32,57 \$         | 1,00 \$ US = 1,3533 \$                                     |
| 2023 | 7 mars             | 26,97 \$         | 1,00 \$ US = 1,3585 \$                                     |

Le prix d'attribution correspond au cours de clôture moyen pour les dix jours de bourse précédant la date d'attribution.

Attributions fondées sur des options

Nous n'avons pas attribué d'options sur actions depuis 2020.

Prime d'encouragement annuelle

La prime d'encouragement annuelle est versée dans l'année suivant l'exercice au cours duquel l'attribution 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.

|      | Taux de change pour les attributions en dollars américains |
|------|------------------------------------------------------------|
| 2025 | 1,00 \$ US = 1,3678 \$                                     |
| 2024 | 1,00 \$ US = 1,4193 \$                                     |
| 2023 | 1,00 \$ US = 1,3518 \$                                     |

Valeur des régimes 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 108 et 109.

### Autre rémunération

Les montants versés en dollars américains ont été convertis en dollars canadiens de la même manière que dans nos états financiers.

Le montant indiqué pour M. Witherington comprend :

- 2025 : à titre de président et chef de la direction, Manulife Asia lors de son affectation à Hong Kong (jusqu'au 8 mai 2025) : une allocation de logement de 1 383 871 \$ HK, une allocation de déménagement de 200 000 \$ HK, une somme de 520 801 \$ HK pour les frais d'études de ses enfants, des frais d'adhésion à des clubs de 57 582 \$ HK et une allocation de 438 765 \$ HK pour les dépenses associées à son chauffeur privé; à titre de président et chef de la direction de Manuvie (depuis le 9 mai 2025) : un remboursement des frais liés à la vente de sa maison de 150 000 \$ relativement à son déménagement de Hong Kong à Toronto conformément à notre politique de réinstallation des expatriés, et une allocation de compte de dépenses flexible de 128 788 \$.
- 2024 : une allocation de logement de 3 900 000 \$ HK, une somme de 514 466 \$ HK pour les frais d'études de ses enfants, des frais d'adhésion à des clubs de 76 470 \$ HK et une allocation de 724 651 \$ HK pour les dépenses associées à son chauffeur privé.
- 2023 : une allocation de logement de 1 950 000 \$ HK, une allocation de déménagement de 200 000 \$ HK et une somme de 157 000 \$ HK pour les frais d'études de ses enfants applicable à la période pendant laquelle il était en poste à titre de président et chef de la direction, Manulife Asia. Ce montant comprend également une allocation de dépenses flexible de 25 000 \$ applicable à la période de six mois pendant laquelle M. Witherington était chef des finances.

Le montant indiqué pour M. Simpson comprend :

- 2023 : un paiement unique de 1 680 000 \$ afin de remplacer la rémunération à laquelle il a renoncé auprès de son ancien employeur.

Le montant indiqué pour M. Finch comprend :

- 2025 : une allocation ponctuelle de déménagement de 32 976 \$ US, une allocation de logement de 598 867 \$ HK, une allocation pour des biens et services de 306 413 \$ HK et une allocation de 455 592 \$ pour les dépenses associées à son chauffeur privé.

Le montant indiqué pour M. Gori comprend :

- 2025 : une allocation de compte de dépenses flexible de 100 000 \$ et des frais d'adhésion à des clubs de 45 401 \$.
- 2024 : une allocation de compte de dépenses flexible de 100 000 \$ et des frais d'adhésion à des clubs de 34 580 \$.
- 2023 : une allocation de compte de dépenses flexible de 100 000 \$ et des frais d'adhésion à des clubs de 28 572 \$.

# Rémunération sous forme de titres de capitaux propres

**Primes d'encouragement fondées sur des titres de capitaux propres en circulation**  
(au 31 décembre 2025)

|                   | Attributions fondées sur des options |                                                        |                             |                               |                                               |
|-------------------|--------------------------------------|--------------------------------------------------------|-----------------------------|-------------------------------|-----------------------------------------------|
|                   | Date d'attribution                   | Nombre de titres sous-jacents aux options non exercées | Prix d'exercice des options | Date d'expiration des options | Valeur des options dans le cours non exercées |
| Phil Witherington | 23 févr. 2016                        | 10 865                                                 | 17,59 \$                    | 23 févr. 2026                 | 350 396 \$                                    |
| Colin Simpson     | –                                    | –                                                      | –                           | –                             | –                                             |
| Paul Lorentz      | 28 févr. 2017                        | 34 829                                                 | 24,61 \$                    | 28 févr. 2027                 | 878 736 \$                                    |
|                   | 27 févr. 2018                        | 105 618                                                | 24 73 \$                    | 27 févr. 2028                 | 2 652 068 \$                                  |
|                   | 5 mars 2019                          | 124 858                                                | 22,60 \$                    | 5 mars 2029                   | 3 401 132 \$                                  |
| Steve Finch       | 5 mars 2019                          | 95 444                                                 | 22,60 \$                    | 5 mars 2029                   | 2 599 895 \$                                  |
|                   | 3 mars 2020                          | 130 907                                                | 24,38 \$                    | 3 mars 2030                   | 3 332 892 \$                                  |
| Brooks Tingle     | 23 févr. 2016                        | 5 544                                                  | 17,59 \$                    | 23 févr. 2026                 | 178 794 \$                                    |
|                   | 28 févr. 2017                        | 15 724                                                 | 24,61 \$                    | 28 févr. 2027                 | 396 717 \$                                    |
|                   | 27 févr. 2018                        | 15 737                                                 | 24,73 \$                    | 27 févr. 2028                 | 395 156 \$                                    |
|                   | 5 mars 2019                          | 26 898                                                 | 22,60 \$                    | 5 mars 2029                   | 732 702 \$                                    |
|                   | 3 mars 2020                          | 47 272                                                 | 24,38 \$                    | 3 mars 2030                   | 1 203 545 \$                                  |
| Roy Gori          | 23 févr. 2016                        | 436 301                                                | 17,59 \$                    | 23 févr. 2026                 | 14 070 707 \$                                 |
|                   | 28 févr. 2017                        | 243 473                                                | 24,61 \$                    | 28 févr. 2027                 | 6 142 824 \$                                  |
|                   | 8 juin 2017                          | 167 872                                                | 23,51 \$                    | 8 juin 2027                   | 4 420 070 \$                                  |
|                   | 27 févr. 2018                        | 395 962                                                | 24,73 \$                    | 27 févr. 2028                 | 9 942 606 \$                                  |
|                   | 5 mars 2019                          | 485 894                                                | 22,60 \$                    | 5 mars 2029                   | 13 235 753 \$                                 |
|                   | 3 mars 2020                          | 689 991                                                | 24,38 \$                    | 3 mars 2030                   | 17 567 171 \$                                 |
| Marc Costantini   | –                                    | –                                                      | –                           | –                             | –                                             |



## Attributions fondées sur des actions

| Attributions fondées sur des actions |                    |                                           |                                                                             |                                                                                                               | Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits ont été acquis (non payées ou distribuées) |
|--------------------------------------|--------------------|-------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                      | Date d'attribution | Type d'attribution fondée sur des actions | Nombre d'actions ou d'unités d'actions dont les droits n'ont pas été acquis | Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits n'ont pas été acquis |                                                                                                                                     |
| Phil Witherington                    | 7 mars 2023        | UAR                                       | 100 612                                                                     | 5 014 494 \$                                                                                                  |                                                                                                                                     |
|                                      |                    | UATI                                      | 67 074                                                                      | 3 343 977 \$                                                                                                  |                                                                                                                                     |
|                                      | 5 mars 2024        | UAR                                       | 86 892                                                                      | 4 330 681 \$                                                                                                  |                                                                                                                                     |
|                                      |                    | UATI                                      | 57 928                                                                      | 2 887 156 \$                                                                                                  |                                                                                                                                     |
|                                      | 10 mars 2025       | UAR                                       | 124 640                                                                     | 6 212 061 \$                                                                                                  |                                                                                                                                     |
|                                      |                    | UATI                                      | 83 094                                                                      | 4 141 391 \$                                                                                                  |                                                                                                                                     |
| Colin Simpson                        | 7 mars 2023        | UAR                                       | 20 961                                                                      | 1 044 677 \$                                                                                                  |                                                                                                                                     |
|                                      |                    | UATI                                      | 20 961                                                                      | 1 044 677 \$                                                                                                  |                                                                                                                                     |
|                                      | 5 mars 2024        | UAR                                       | 47 414                                                                      | 2 363 132 \$                                                                                                  |                                                                                                                                     |
|                                      |                    | UATI                                      | 31 610                                                                      | 1 575 439 \$                                                                                                  |                                                                                                                                     |
|                                      | 10 mars 2025       | UAR                                       | 35 554                                                                      | 1 772 001 \$                                                                                                  |                                                                                                                                     |
|                                      |                    | UATI                                      | 23 703                                                                      | 1 181 334 \$                                                                                                  |                                                                                                                                     |
| Paul Lorentz                         | 7 mars 2023        | UAR                                       | 95 581                                                                      | 4 763 735 \$                                                                                                  |                                                                                                                                     |
|                                      |                    | UATI                                      | 63 721                                                                      | 3 175 842 \$                                                                                                  |                                                                                                                                     |
|                                      | 5 mars 2024        | UAR                                       | 75 073                                                                      | 3 741 662 \$                                                                                                  |                                                                                                                                     |
|                                      |                    | UATI                                      | 50 049                                                                      | 2 494 459 \$                                                                                                  |                                                                                                                                     |
|                                      | 10 mars 2025       | UAR                                       | 56 887                                                                      | 2 835 252 \$                                                                                                  |                                                                                                                                     |
|                                      |                    | UATI                                      | 37 924                                                                      | 1 890 134 \$                                                                                                  |                                                                                                                                     |
| Steve Finch                          | 7 mars 2023        | UAR                                       | —                                                                           | —                                                                                                             |                                                                                                                                     |
|                                      |                    | UATI                                      | 85 425                                                                      | 4 257 598 \$                                                                                                  |                                                                                                                                     |
|                                      | 5 mars 2024        | UAR                                       | —                                                                           | —                                                                                                             |                                                                                                                                     |
|                                      |                    | UATI                                      | 71 296                                                                      | 3 553 411 \$                                                                                                  |                                                                                                                                     |
|                                      | 10 mars 2025       | UAR                                       | 49 039                                                                      | 2 444 109 \$                                                                                                  |                                                                                                                                     |
|                                      |                    | UATI                                      | 32 693                                                                      |                                                                                                               |                                                                                                                                     |
| Brooks Tingle                        | 7 mars 2023        | UAR                                       | 51 256                                                                      | 2 554 581 \$                                                                                                  |                                                                                                                                     |
|                                      |                    | UATI                                      | 34 170                                                                      | 1 703 017 \$                                                                                                  |                                                                                                                                     |
|                                      | 5 mars 2024        | UAR                                       | 46 788                                                                      | 2 331 918 \$                                                                                                  |                                                                                                                                     |
|                                      |                    | UATI                                      | 31 192                                                                      | 1 554 594 \$                                                                                                  |                                                                                                                                     |
|                                      | 10 mars 2025       | UAR                                       | 42 909                                                                      | 2 138 563 \$                                                                                                  |                                                                                                                                     |
|                                      |                    | UATI                                      | 28 606                                                                      | 1 425 709 \$                                                                                                  |                                                                                                                                     |
| Roy Gori                             | 7 mars 2023        | UAR                                       | 290 447                                                                     | 14 475 866 \$                                                                                                 |                                                                                                                                     |
|                                      |                    | UATI                                      | 193 632                                                                     | 9 650 596 \$                                                                                                  |                                                                                                                                     |
|                                      | 5 mars 2024        | UAR                                       | 227 257                                                                     | 11 326 487 \$                                                                                                 |                                                                                                                                     |
|                                      |                    | UATI                                      | 151 505                                                                     | 7 550 991 \$                                                                                                  |                                                                                                                                     |
|                                      | 10 mars 2025       | UAR                                       | 72 026                                                                      | 3 589 777 \$                                                                                                  |                                                                                                                                     |
|                                      |                    | UATI                                      | 48 018                                                                      | 2 393 202 \$                                                                                                  |                                                                                                                                     |
| Marc Costantini                      | —                  | —                                         | —                                                                           | —                                                                                                             |                                                                                                                                     |

Dans les tableaux sur les primes d'encouragement fondées sur des titres de capitaux propres en circulation :

- 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 49,84 \$, soit le cours de clôture des actions ordinaires de Manuvie à la TSX le 31 décembre 2025. 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 31 décembre 2025, soit 49,84 \$.
- les unités d'actions temporairement inaccessibles (UATI), les unités d'actions fondées sur le rendement (UAR) et les unités d'actions différées (UAD) sont réglées en espèces. Une tranche de dix pour cent (10 %) des paiements au titre des UATI et des UAR est versée sous forme d'actions ordinaires de Manuvie achetées sur le marché libre.
- la valeur des UAR à l'égard desquelles les droits n'ont pas encore été acquis a été calculée à l'aide d'un facteur de rendement de 1,0.

**Attributions en vertu d'un régime incitatif – valeur à l'acquisition des droits ou gagnée en 2025**

Pour chaque membre de la haute direction visé :

- la valeur des options à l'égard desquelles les droits ont été acquis au cours de l'exercice est la valeur qui aurait été réalisée si les options avaient été exercées à la date d'acquisition des droits, selon le cours de clôture des actions ordinaires de Manuvie à la TSX
- la valeur des options qui ont été reçues au cours de l'exercice est le gain réel réalisé par les membres de la haute direction visés qui ont exercé les options en 2025
- la valeur des attributions fondées sur des actions dont les droits ont été acquis correspond au montant versé en 2025
- la prime annuelle gagnée en 2025.

|                   | Attributions fondées<br>sur des options             |                                           | Attributions<br>fondées sur<br>des actions          | Prime<br>d'encouragement<br>annuelle       |
|-------------------|-----------------------------------------------------|-------------------------------------------|-----------------------------------------------------|--------------------------------------------|
|                   | Valeur à<br>l'acquisition au<br>cours de l'exercice | Valeur<br>reçue au<br>cours de l'exercice | Valeur à<br>l'acquisition au<br>cours de l'exercice | Valeur<br>gagnée au<br>cours de l'exercice |
| Phil Witherington | 0 \$                                                | 5 254 571 \$                              | 6 597 315 \$                                        | 4 276 745 \$                               |
| Colin Simpson     | 0 \$                                                | 0 \$                                      | 1 211 672 \$                                        | 1 570 354 \$                               |
| Paul Lorentz      | 0 \$                                                | 4 053 915 \$                              | 5 890 404 \$                                        | 2 463 300 \$                               |
| Steve Finch       | 0 \$                                                | 2 447 921 \$                              | 3 128 913 \$                                        | 1 855 374 \$                               |
| Brooks Tingle     | 0 \$                                                | 534 931 \$                                | 3 146 563 \$                                        | 1 879 973 \$                               |
| Roy Gori          | 0 \$                                                | 1 404 095 \$                              | 24 591 497 \$                                       | 1 484 089 \$                               |
| Marc Costantini   | 0 \$                                                | 0 \$                                      | 5 784 548 \$                                        | 0 \$                                       |

Pour plus de renseignements sur les attributions fondées sur des actions qui ont été octroyées en 2022 et dont les droits ont été acquis en mars 2025, se reporter à la page 78 de notre circulaire de sollicitation de procurations 2025.

### Options sur actions exercées en 2025

M. Witherington, M. Lorentz, M. Finch, M. Tingle et M. Gori ont exercé des options sur actions en 2025, y compris certains exercices dans le cadre de notre programme d'exercice automatique des options sur actions (se reporter au tableau ci-après) :

|                   | Date d'attribution | Nombre d'options | Prix d'exercice (\$) | Gain (\$)    |
|-------------------|--------------------|------------------|----------------------|--------------|
| Phil Witherington | 24 févr. 2015      | 7 724            | 22,02 \$             | 165 335 \$   |
|                   | 23 févr. 2016      | 32 597           | 17,59 \$             | 886 065 \$   |
|                   | 3 mars 2020        | 140 464          | 24,38 \$             | 4 203 171 \$ |
| Paul Lorentz      | 24 févr. 2015      | 43 349           | 22,02 \$             | 927 898 \$   |
|                   | 3 mars 2020        | 178 425          | 24,38 \$             | 3 126 017 \$ |
| Steve Finch       | 24 févr. 2015      | 11 598           | 22,02 \$             | 248 259 \$   |
|                   | 28 févr. 2017      | 27 620           | 24,61 \$             | 630 091 \$   |
|                   | 27 févr. 2018      | 68 532           | 24,73 \$             | 1 569 571 \$ |
| Brooks Tingle     | 24 févr. 2015      | 3 866            | 22,02 \$             | 82 753 \$    |
|                   | 23 févr. 2016      | 16 635           | 17,59 \$             | 452 178 \$   |
| Roy Gori          | 2 mars 2015        | 42 939           | 21,81 \$             | 1 404 095 \$ |

En 2025, M. Witherington a exercé 40 321 options dans le cadre du programme d'exercice automatique des options sur actions de Manuvie (décrit ci-dessous). En outre, M. Witherington a choisi d'exercer une tranche d'options sur actions attribuées en 2020 dans le cadre d'une vente de couverture, vendant ainsi suffisamment d'actions pour couvrir le prix d'exercice des options, des impôts et taxes, et des frais, tout en conservant la totalité des actions restantes. Au total, il a conservé 64 622 actions, qui contribuent au respect des lignes directrices en matière d'actionariat de Manuvie (voir page 131 pour de plus amples renseignements) et à maintenir l'alignement de ses intérêts sur ceux de nos actionnaires.

### Programme d'exercice automatique des options sur actions

On a offert aux membres de la haute direction ayant des options sur actions en cours la possibilité de choisir de faire exercer automatiquement leurs options sur actions dont les droits ont été acquis avant leur expiration. Ce programme a été mis sur pied pour protéger les membres de la haute direction contre l'expiration d'options sur actions dans le cours s'ils n'étaient pas en mesure de les exercer en raison d'une période où la négociation est interdite, ou s'ils étaient en possession de renseignements non publics importants. Les choix ont été faits à un moment où ils n'étaient pas en possession de renseignements non publics importants et sont irrévocables. Si un membre de la haute direction quitte Manuvie, les choix effectués aux termes du programme seront résiliés.

### À propos des unités d'actions différées

En 2025, 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 incessibles acquises ou de leurs unités d'actions fondées sur le rendement acquises contre des unités d'actions différées, sous réserve des règles et règlements fiscaux locaux. Nous pouvons aussi octroyer des unités d'actions différées 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 octroi; toutefois, les unités d'actions différées reçues en échange d'autres attributions acquises, 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 si le membre de la haute direction décède.

Les membres de la haute direction canadiens ne peuvent pas échanger les unités d'actions temporairement inaccessibles et les unités d'actions fondées sur le rendement qui ont été attribuées après 2015 en raison de modifications apportées aux règles fiscales canadiennes. Ils peuvent plutôt, afin de favoriser un actionnariat à plus long terme, choisir de recevoir des unités d'actions différées au lieu d'unités d'actions temporairement inaccessibles, tant qu'ils font leur choix avant l'octroi.

### 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 inaccessibles 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 rajustés 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. Au moment du retrait, 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 2025 :

|                                                                                                        | Nombre de titres devant être émis à l'exercice des options en cours et à l'exercice des bons de souscription et droits en circulation | Moyenne pondérée du prix d'exercice des options en cours et des bons de souscription et droits en circulation | Nombre de titres pouvant être émis dans l'avenir au titre des régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres approuvés par les porteurs de titres | 8 173 250                                                                                                                             | 23,51 \$                                                                                                      | 6 495 666                                                                                                                       |

Le tableau suivant vous renseigne sur nos régimes et leur situation au 31 décembre 2025 :

### 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 inaccessibles et des primes liées au rendement peuvent également être attribuées 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                                                                                 | 4,3 %      |
| 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                               | 59 202 768 |
| • en pourcentage des actions ordinaires en circulation                                                                                 | 3,5 %      |

Régime d'actionnariat des administrateurs externes

Le régime d'actionnariat 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                                                        | 728 316        |
| • en pourcentage des actions ordinaires en circulation                                                                                 | 0,04 %         |

Nous n'avons pas octroyé d'options sur actions aux membres de la haute direction visés en 2025. 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 2025)                              | 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'actionnariat des administrateurs externes | 271 684                          | 0,02 %                                        | 6 495 666                                       | 0,38 %                                        |
| Options sur actions                                | 7 856 960                        | 0,46 %                                        |                                                 |                                               |
| Unités d'actions différées                         | 44 606                           | 0,00 %                                        |                                                 |                                               |
| Total                                              | 8 173 250                        | 0,48 %                                        | 6 495 666                                       | 0,38 %                                        |

Offre excédentaire, dilution et taux d'absorption

| (au 31 décembre)                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | 2023   | 2024   | 2025   |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|--------|--------|
| <b>Offre excédentaire</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                              | 1,25 % | 0,98 % | 0,86 % |
| 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 moyen pondéré de titres en circulation pendant l'exercice |        |        |        |
| <b>Dilution</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | 0,93 % | 0,66 % | 0,50 % |
| 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 moyen pondéré de titres en circulation pendant l'exercice                                                                                                                 |        |        |        |
| <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 moyen pondéré de titres en circulation pendant l'exercice                                                                                                           |        |        |        |
| • Régime d'options sur actions des dirigeants                                                                                                                                                                                                                                                                          | 0,00 % | 0,00 % | 0,00 % |
| • Régime d'actionnariat des administrateurs externes                                                                                                                                                                                                                                                                   | 0,01 % | 0,01 % | 0,01 % |

Prestations de retraite

Nos membres de la haute direction visés ainsi que nos employés aux États-Unis participent à un régime de retraite à prestations définies, à un régime à solde de caisse, à un régime 401(k) et à un régime complémentaire à cotisations définies. Au Canada, nos membres de la haute direction visés ainsi que nos employés participent à un régime à cotisations définies et, tout comme nos autres membres de la haute direction, à un régime complémentaire à cotisations définies.

Nos régimes de retraite supplémentaires sont offerts aux hauts dirigeants au Canada et à tous les employés aux États-Unis lorsque les règles fiscales limitent les prestations qui seraient autrement offertes par nos régimes de retraite agréés (ou enregistrés aux fins de l'impôt). Ces 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, nos membres de la haute direction visés doivent généralement respecter plusieurs conditions après avoir quitté leur emploi auprès de nous :

- non-sollicitation : entre 12 et 24 mois
- non-concurrence : entre 12 et 24 mois

Si le membre de la haute direction viole l'une des conditions ci-dessus postérieures à l'emploi rattachées à la totalité ou à une partie de ses régimes de retraite supplémentaires, les prestations sont entièrement annulées.

**TABLEAU DES RÉGIMES DE RETRAITE À PRESTATIONS DÉFINIES**

M. Finch et M. Tingle participent au régime à solde de caisse de John Hancock.

M. Tingle a participé à l'ancien régime à solde de caisse non admissible de John Hancock avant janvier 2008.

M. Costantini dispose également de prestations restantes aux termes du régime de son emploi antérieur auprès de Manuvie aux États-Unis entre septembre 2000 et janvier 2014 et entre juin 2022 et novembre 2025. Il a démissionné de son poste auprès de Manuvie le 30 novembre 2025.

Le tableau suivant indique les obligations au titre du régime de retraite à prestations définies :

|                              | Nombre d'années de service décomptées |          | Prestations annuelles payables |            | 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 |
|------------------------------|---------------------------------------|----------|--------------------------------|------------|-------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|-------|--------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------|
|                              | 31 déc. 2025                          | À 65 ans | 31 déc. 2025                   | À 65 ans   |                                                                               | Coût des services rendus                           | Autre |                                                        |                                                                              |
| Steve Finch                  | 32,8                                  | 40,4     | 51 700 \$                      | 73 500 \$  | 406 700 \$                                                                    | 26 700 \$                                          | 0 \$  | 7 300 \$                                               | 440 700 \$                                                                   |
| Brooks Tingle                | 38,4                                  | 42,9     | 142 300 \$                     | 155 000 \$ | 1 383 000 \$                                                                  | 27 300 \$                                          | 0 \$  | 15 700 \$                                              | 1 426 000 \$                                                                 |
| Marc Costantini <sup>1</sup> | 27,2                                  | 35,8     | 99 200 \$                      | 124 500 \$ | 756 300 \$                                                                    | 27 400 \$                                          | 0 \$  | 23 900 \$                                              | 807 600 \$                                                                   |

1 Exclut les distributions que M. Costantini a reçues après son départ de Manuvie en janvier 2014. M. Costantini a démissionné de son poste auprès de Manuvie le 30 novembre 2025.

**Prestations annuelles payables**

D'après les gains réels ouvrant droit à pension en date du 31 décembre 2025 et les années de service décomptées indiquées, payables à compter de l'âge de 65 ans.

**Valeur actuelle d'ouverture et de déplacement de l'obligation au titre des prestations définies**

Valeur projetée des prestations de retraite à l'égard des années de service au 31 décembre 2024 et au 31 décembre 2025, respectivement, au moyen des hypothèses actuarielles qui ont servi à évaluer les obligations au titre des prestations définies à ces dates, comme il est indiqué à la note 15 de nos états financiers consolidés de 2025.

**Coût des services rendus**

La valeur projetée des prestations gagnées au titre des services rendus en 2025, d'après les hypothèses actuarielles qui ont servi à évaluer les obligations au titre des prestations définies en date du 31 décembre 2025, comme il est indiqué à la note 15 de nos états financiers consolidés de 2025.

**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 des sommes attribuables aux fluctuations du change, le cas échéant.

**Taux de change**

La valeur actualisée de clôture des obligations au titre des prestations définies a été convertie selon le taux de change en date du 31 décembre, soit 1,00 \$ US = 1,3707 \$ pour 2025 et 1,00 \$ US = 1,4382 \$ pour 2024. Les autres montants ont été convertis selon le taux de change moyen de 2025, soit 1,00 \$ US = 1,3974 \$.

**TABLEAU DES RÉGIMES DE RETRAITE À COTISATIONS DÉFINIES**

M. Gori, M. Witherington, M. Simpson et M. Lorentz ont participé au régime à cotisations définies et au régime complémentaire de Manuvie au Canada en 2025.

M. Witherington a participé au fonds de prévoyance obligatoire complémentaire de Manuvie à Hong Kong de mai 2014 à décembre 2017 et de juillet 2023 à mai 2025. Auparavant, M. Witherington a participé au régime à cotisations définies et au régime complémentaire de Manuvie au Canada de janvier 2018 à juin 2023, et il participe de nouveau à ces régimes depuis le 9 mai 2025.

M. Finch a participé au régime à prestations définies de Manuvie au Canada d'octobre 1992 à décembre 1997. Il a choisi de déplacer les prestations prévues par ce régime dans le régime à cotisations définies de Manuvie au Canada en date du 1<sup>er</sup> janvier 1998. Il a participé au régime à cotisations définies de Manuvie de janvier 1998 à décembre 2009 et au régime complémentaire au Canada de juin 2001 à décembre 2009.

M. Finch et M. Tingle participent au régime 401(k) de John Hancock et au régime à cotisations définies complémentaire aux États-Unis.

M. Gori a participé au fonds de prévoyance obligatoire complémentaire de Manuvie à Hong Kong de mars 2015 à mai 2017. Il a quitté son poste de président et chef de la direction de Manuvie pour prendre sa retraite le 8 mai 2025.

M. Costantini dispose de prestations restantes de son emploi antérieur auprès de Manuvie dans le régime complémentaire au Canada de l'époque où il travaillait au Canada entre juillet 1990 et septembre 2000 et dans le régime 401(k) de John Hancock de l'époque où il travaillait aux États-Unis entre septembre 2000 et janvier 2014. Il a quitté Manuvie le 30 novembre 2025.

Le tableau suivant présente un rapprochement des soldes des comptes du 31 décembre 2024 au 31 décembre 2025 :

|                              | Valeur<br>accumulée<br>d'ouverture | Variation attribuable à des<br>éléments rémunérateurs |       | Variation<br>attribuable à des<br>éléments non<br>rémunérateurs | Valeur<br>accumulée<br>à la clôture |
|------------------------------|------------------------------------|-------------------------------------------------------|-------|-----------------------------------------------------------------|-------------------------------------|
|                              |                                    | Coût des<br>services rendus                           | Autre |                                                                 |                                     |
| Phil Witherington            | 3 182 000 \$                       | 183 300 \$                                            | 0 \$  | 580 400 \$                                                      | 3 945 700 \$                        |
| Colin Simpson                | 349 300 \$                         | 234 200 \$                                            | 0 \$  | 118 000 \$                                                      | 701 500 \$                          |
| Paul Lorentz                 | 5 025 300 \$                       | 349 800 \$                                            | 0 \$  | 724 500 \$                                                      | 6 099 600 \$                        |
| Steve Finch                  | 5 352 500 \$                       | 192 700 \$                                            | 0 \$  | 829 900 \$                                                      | 6 375 100 \$                        |
| Brooks Tingle                | 7 186 000 \$                       | 241 100 \$                                            | 0 \$  | 854 600 \$                                                      | 8 281 700 \$                        |
| Roy Gori <sup>1</sup>        | 9 565 000 \$                       | 1 007 200 \$                                          | 0 \$  | 2 070 200 \$                                                    | 12 642 400 \$                       |
| Marc Costantini <sup>2</sup> | 1 868 700 \$                       | 281 200 \$                                            | 0 \$  | 284 800 \$                                                      | 2 434 700 \$                        |

1 M. Gori a quitté son poste de président et chef de la direction de Manuvie le 8 mai 2025.

2 Exclut les distributions que M. Costantini a reçues après son départ de Manuvie en janvier 2014. M. Costantini a démissionné de son poste auprès de Manuvie le 30 novembre 2025.

### **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 2025 aux termes de leurs régimes respectifs.

### **Autre**

L'incidence des modifications apportées aux régimes, le cas échéant.

### **Variation attribuable à des éléments non rémunératoires**

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**

En ce qui concerne le fonds de prévoyance obligatoire complémentaire de Manuvie à Hong Kong pour M. Gori et M. Witherington :

- les montants des valeurs accumulées à la clôture ont été convertis à l'aide du taux de change en date du 31 décembre de 1,00 \$ HK = 0,1761 \$ pour 2025 et de 1,00 \$ HK = 0,1851 \$ pour 2024
- les autres montants ont été convertis à l'aide du taux de change moyen de 2025, soit 1,00 \$ HK = 0,1793 \$.

En ce qui concerne le régime 401(k) de John Hancock et le régime à cotisations définies supplémentaire aux États-Unis pour M. Costantini, M. Finch et M. Tingle :

- les montants des valeurs accumulées à la clôture ont été convertis à l'aide du taux de change en date du 31 décembre de 1,00 \$ US = 1,3707 \$ pour 2025 et de 1,00 \$ US = 1,4382 \$ pour 2024
- les autres montants ont été convertis à l'aide du taux de change moyen de 2025, soit 1,00 \$ US = 1,3974 \$.



## Canada

|                                                 | Régime de retraite à prestations définies fermé                                                                                                                                                                                         | Régime de retraite à cotisations définies                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|-------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Qui participe</b> ➤                          | <p>Les employés établis au Canada qui ont été engagés avant le 1<sup>er</sup> janvier 1999. Le régime a été fermé aux nouveaux participants.</p> <p>Aucun des membres de la haute direction visés actuels ne participe à ce régime.</p> | <p>Les employés établis au Canada qui ont été engagés après le 1<sup>er</sup> janvier 1999.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| <b>Modalités</b> ➤                              |                                                                                                                                                                                                                                         | <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 270 480 \$ pour 2025 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>Nous versons l'équivalent de 4 % des gains ouvrant droit à pension (3 % avant le 1<sup>er</sup> janvier 2026) ainsi qu'une cotisation équivalant à 50 % des cotisations facultatives des participants.</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> (33 810 \$ en 2025).</p> <p>Nos cotisations sont acquises immédiatement.</p>                                                                                                         |
| <b>Retraite</b> ➤                               |                                                                                                                                                                                                                                         | <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>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |

Canada (suite)

| Régime à prestations définies<br>complémentaire fermé                                                                                        | Régime à cotisations définies<br>complémentaire                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>➤ Aucun des membres de la haute direction visés actuels ne participe à ces régimes, et plus aucun employé ne participe à ces régimes.</p> | <p>➤ Les membres de la haute direction qui ont été engagés après le 1<sup>er</sup> janvier 1999 et les employés qui ont été promus à un poste de membre de la haute direction 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. Gori et de M. Witherington) 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<br>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 intérêts créditeurs.</p> <p>Les intérêts créditeurs sont fondés sur le rendement annuel moyen des titres du Trésor à échéance fixe sur 10 ans en vigueur chaque jour ouvrable pendant la période de deux mois se terminant le 30 septembre de l'année civile précédente.</p> <p>Pour les prestations acquises par M. Costantini de septembre 2000 à décembre 2007 aux termes des dispositions d'anciens régimes, un taux d'intérêt créditeur minimum de 5,00 % (composé quotidiennement) s'applique.</p> | <p>Les participants peuvent verser jusqu'à 50 % de leur salaire admissible à l'égard du plafond fixé par l'IRS (350 000 \$ US en 2025)</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</b> ➤ | <p>Nous portons au crédit des comptes des participants l'équivalent de 4 % de la rémunération admissible sans dépasser la base de calcul des salaires de la sécurité sociale, plus 8 % de la rémunération admissible excédant cette base.</p> <p>La rémunération admissible est limitée au plafond fixé par l'IRS (350 000 \$ US en 2025) et comprend le salaire de base majoré des primes d'encouragement annuelles reçues.</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 combinées sont limitées au plafond fixé par l'IRS (23 500 \$ US en 2025).</p> <p>Nos cotisations sont acquises immédiatement.</p> |

États-Unis (suite)

|          | Régime de retraite à prestations définies (solde en espèces)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | Régime 401(k)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|----------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Retraite | <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> | <p>➤ Les participants reçoivent la valeur de leur compte lorsqu'ils quittent leur emploi ou s'ils sont frappés d'une invalidité permanente.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|          | Régime de retraite à prestations définies (salaire moyen de fin de carrière) et régime de retraite à prestations définies complémentaire fermé                                                                                                                                                                                                                                                                                          | Régime à cotisations définies complémentaire                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|          | <p>➤ Aucun membre de la haute direction visé ne participe à ces régimes.</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, y compris la somme encaissée sous forme d'unités d'actions différées.</p> <p>Nos cotisations théoriques sont acquises après trois ans de service.</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> |

**Hong Kong**

Régime à cotisations définies  
(fonds de prévoyance obligatoire (FPO) complémentaire de Manuvie)

**Qui participe** ➤ Tous les employés permanents de Hong Kong

**Modalités** ➤ Les participants versent 5 % de leur salaire annuel.

Les cotisations sur le salaire jusqu'à concurrence du plafond fixé pour le FPO (360 000 \$ HK en 2025) sont versées dans le compte obligatoire. Les cotisations sur le salaire dépassant le plafond fixé pour le FPO sont versées dans le compte facultatif.

Les participants choisissent parmi une gamme d'options de placement dans lesquelles ils souhaitent investir les fonds crédités dans leur compte.

**Méthode de calcul de la rente** ➤ Nous versons des cotisations en fonction de la durée du service, comme suit :

**Moins de 5 ans**  
6 % du salaire annuel

**5 à 10 ans**  
9 % du salaire annuel

**Plus de 10 ans**  
10 % du salaire annuel

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.

Nos cotisations versées dans le compte obligatoire sont acquises immédiatement.

Nos cotisations versées dans le compte facultatif sont acquises selon une échelle mobile basée sur la durée du service qui commence à 10 % après un an et augmente de 10 % par année jusqu'à ce qu'elle atteigne 100 % après 10 ans.

**Retraite** ➤ Les participants peuvent recevoir la valeur de leur compte facultatif à la cessation de leur emploi, mais ne peuvent recevoir la valeur de leur compte obligatoire qu'après l'âge de 65 ans, sauf certaines exceptions.

# Cessation des fonctions et changement de contrôle

Le tableau qui suit indique les sommes estimatives qui seraient versées à chaque membre de la haute direction visé au moment de la cessation de son emploi dans cinq circonstances différentes, en supposant que le scénario a eu lieu le 31 décembre 2025.

Les sommes réelles dépendront 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 présentée en dollars canadiens en date du 31 décembre 2025 pour tous les membres de la haute direction visés. Les sommes versées à nos membres de la haute direction visés qui sont rémunérés en dollars américains ont été converties en dollars canadiens à l'aide du taux de change moyen de 2025 de 1,00 \$ US = 1,3974 \$. M. Gori a quitté son poste de président et chef de la direction de Manuvie pour prendre sa retraite le 8 mai 2025 et M. Costantini a démissionné de son poste de chef mondial, Stratégie et gestion des contrats en vigueur le 30 novembre 2025. Les ententes de départ de M. Gori et de M. Costantini sont présentées après le tableau.

|                   | Type de paiement                                                  | Retraite<br>(anticipée ou normale) | Démission     | Cessation<br>d'emploi<br>pour un motif<br>valable | Cessation<br>d'emploi<br>sans motif<br>valable | Changement<br>de contrôle |
|-------------------|-------------------------------------------------------------------|------------------------------------|---------------|---------------------------------------------------|------------------------------------------------|---------------------------|
| Phil Witherington | Indemnité de départ                                               | –                                  | –             | –                                                 | 10 061 280 \$                                  | 7 612 128 \$              |
|                   | Acquisition supplémentaire d'UATI, d'UAR et d'options sur actions | –                                  | –             | –                                                 | 15 050 336 \$                                  | 25 928 760 \$             |
|                   | Prestations de retraite                                           | –                                  | –             | –                                                 | –                                              | –                         |
|                   | Valeur totale                                                     | –                                  | –             | –                                                 | 25 111 616 \$                                  | 33 540 888 \$             |
| Colin Simpson     | Indemnité de départ                                               | –                                  | –             | –                                                 | 2 996 250 \$                                   | –                         |
|                   | Acquisition supplémentaire d'UATI, d'UAR et d'options sur actions | –                                  | –             | –                                                 | 5 160 153 \$                                   | –                         |
|                   | Prestations de retraite                                           | –                                  | –             | –                                                 | –                                              | –                         |
|                   | Valeur totale                                                     | –                                  | –             | –                                                 | 8 156 403 \$                                   | –                         |
| Paul Lorentz      | Indemnité de départ                                               | –                                  | –             | –                                                 | 5 400 000 \$                                   | –                         |
|                   | Acquisition supplémentaire d'UATI, d'UAR et d'options sur actions | –                                  | –             | –                                                 | 12 536 401 \$                                  | –                         |
|                   | Prestations de retraite                                           | –                                  | –             | –                                                 | –                                              | –                         |
|                   | Valeur totale                                                     | –                                  | –             | –                                                 | 17 936 401 \$                                  | –                         |
| Steve Finch       | Indemnité de départ                                               |                                    |               |                                                   | 3 668 175 \$                                   |                           |
|                   | Acquisition supplémentaire d'UATI, d'UAR et d'options sur actions | 11 125 650 \$                      | 11 125 650 \$ | –                                                 | 11 125 650 \$                                  | –                         |
|                   | Prestations de retraite                                           |                                    |               |                                                   |                                                |                           |
|                   | Valeur totale                                                     | 11 125 650 \$                      | 11 125 650 \$ | –                                                 | 14 793 825 \$                                  | –                         |

|                 | Type de paiement                                                           | Retraite<br>(anticipée ou<br>normale) | Démission     | Cessation<br>d'emploi<br>pour un<br>motif<br>valable | Cessation<br>d'emploi<br>sans motif<br>valable | Changement<br>de contrôle |
|-----------------|----------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------|---------------|------------------------------------------------------|------------------------------------------------|---------------------------|
| Brooks Tingle   | Indemnité de départ                                                        |                                       |               |                                                      | 3 668 175 \$                                   |                           |
|                 | Acquisition<br>supplémentaire<br>d'UATI, d'UAR et<br>d'options sur actions | 11 044 352 \$                         | 11 044 352 \$ | –                                                    | 11 044 352 \$                                  | –                         |
|                 | Prestations de retraite                                                    |                                       |               |                                                      |                                                |                           |
|                 | Valeur totale                                                              | 11 044 352 \$                         | 11 044 352 \$ | –                                                    | 14 712 527 \$                                  | –                         |
| Roy Gori        | Indemnité de départ                                                        | –                                     | –             | –                                                    | –                                              | –                         |
|                 | Acquisition<br>supplémentaire<br>d'UATI, d'UAR et<br>d'options sur actions | –                                     | –             | –                                                    | –                                              | –                         |
|                 | Prestations de retraite                                                    | –                                     | –             | –                                                    | –                                              | –                         |
|                 | Valeur totale                                                              | –                                     | –             | –                                                    | –                                              | –                         |
| Marc Costantini | Indemnité de départ                                                        | –                                     | –             | –                                                    | –                                              | –                         |
|                 | Acquisition<br>supplémentaire<br>d'UATI, d'UAR et<br>d'options sur actions | –                                     | –             | –                                                    | –                                              | –                         |
|                 | Prestations de retraite                                                    | –                                     | –             | –                                                    | –                                              | –                         |
|                 | Valeur totale                                                              | –                                     | –             | –                                                    | –                                              | –                         |

Les attributions fondées sur des titres de capitaux propres sont 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 ait signé une convention prévoyant le contraire.

Le montant indiqué pour l'acquisition supplémentaire d'UATI, d'UAR et d'options sur actions correspond à la valeur estimative qui serait payée selon chacun des scénarios de cessation d'emploi et est fondé sur le cours de clôture des actions ordinaires de Manuvie à la TSX le 31 décembre 2025, soit 49,84 \$. La valeur des unités d'actions fondées sur le rendement est calculée en supposant un facteur de rendement de 100 %.

### Démission et départ à la retraite

Aucune indemnité de départ n'est versée si le membre de la haute direction visé démissionne ou prend sa retraite.

M. Finch et M. Tingle respectent les critères liés à l'âge et aux services pour la « retraite normale », ce qui leur accorde une acquisition de titres de capitaux propres additionnelle en cas de démission s'ils donnent un préavis écrit et prescrit, sous réserve des modalités de leur convention d'attribution fondée sur des titres de capitaux propres. Aucune somme n'est indiquée dans le tableau ci-dessus pour M. Gori et M. Costantini puisqu'ils ont quitté l'organisation avant la fin de 2025.

Dans le cadre de la planification de la relève du conseil à l'égard du chef de la direction et pour garantir une transition en douceur, M. Gori a conclu avec Manuvie une entente de départ à la retraite le 18 novembre 2024, relativement à son départ à la retraite le 8 mai 2025. Dans le cadre de cette entente, M. Gori avait droit à ce qui suit :

- maintien de l'acquisition des droits non acquis rattachés à l'ensemble des attributions fondées sur des titres de capitaux propres en cours octroyées en 2023 et en 2024, puisque M. Gori était admissible au traitement en cas de retraite normale conformément à notre définition habituelle pour les membres de la direction.
- maintien de l'acquisition des droits non acquis rattachés à ses attributions fondées sur des titres de capitaux propres de 2025, calculées proportionnellement en fonction des services fournis en 2025.
- maintien de la participation au régime d'avantages sociaux collectif et de l'accès à du soutien administratif et à un bureau jusqu'au 31 décembre 2025.

À l'exception des éléments susmentionnés, M. Gori n'a reçu aucun autre paiement, aucune autre somme payable ni aucun autre avantage en lien avec sa retraite.

L'emploi de M. Costantini a pris fin le 30 novembre 2025 et celui-ci a abandonné la totalité des unités d'actions fondées sur le rendement et des unités d'actions temporairement incessibles en circulation et des primes relatives à l'exercice 2025 ou à tout exercice ultérieur.

**Cessation d'emploi pour un motif valable**

Si Manuvie met fin à l'emploi d'un membre de la haute direction visé pour un motif valable, son emploi prend fin immédiatement, aucune indemnité de départ n'est versée et les unités d'actions fondées sur le rendement, les unités d'actions temporairement incessibles, les options sur actions et les prestations de retraite supplémentaires sont annulées.

**Cessation d'emploi sans motif valable**

M. Witherington et M. Simpson ont des contrats d'emploi qui précisent leurs droits advenant une cessation de leur emploi sans motif valable. M. Lorentz, M. Finch et M. Tingle ont des contrats d'emploi qui ne traitent pas expressément de leurs droits advenant une cessation d'emploi sans motif valable.

Les modalités applicables en cas de cessation d'emploi sans motif valable sont décrites dans le tableau ci-dessous et sont conditionnelles à ce que le membre de la haute direction signe une quittance complète et définitive.

|                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|--------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Phil Witherington</b> | <p>A droit à ce qui suit :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• 24 mois de rémunération tenant lieu de préavis, qui comprend le salaire de base et sa prime d'encouragement annuelle cible</li><li>• paiement de la prime d'encouragement annuelle calculée au niveau cible pour l'exercice au cours duquel son emploi actif prend fin, calculé au prorata selon la date de cessation d'emploi</li><li>• maintien de la participation au régime d'assurance collective jusqu'à 24 mois (à l'exclusion de l'assurance vie et de l'assurance invalidité de courte durée et de longue durée)</li></ul> <p>S'il commence un nouvel emploi ou commence à travailler à son compte pendant la période de cessation d'emploi :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• il ne participera plus au régime d'assurance collective</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>Colin Simpson</b>     | <p>A droit à ce qui suit :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• 18 mois de rémunération tenant lieu de préavis, qui comprend le salaire de base et sa prime d'encouragement annuelle cible</li><li>• paiement de la prime d'encouragement annuelle calculée au niveau cible pour l'exercice au cours duquel son emploi actif prend fin, calculé au prorata selon la date de cessation d'emploi</li><li>• maintien de la participation au régime d'assurance collective pendant 18 mois (à l'exclusion de l'assurance vie et de l'assurance invalidité de courte durée et de longue durée)</li></ul> <p>S'il commence un nouvel emploi ou commence à travailler à son compte pendant la période de cessation d'emploi :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• il ne participera plus au régime d'assurance collective, 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>Paul Lorentz</b>                  | Son droit serait déterminé conformément à la loi pertinente, aux plans, politiques, pratiques de Manuvie, et selon les modalités applicables de son contrat d'emploi.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| <b>Steve Finch<br/>Brooks Tingle</b> | <p>Peut être admissible à une indemnité de départ conformément aux modalités et aux conditions du régime de cessation d'emploi des membres de la direction de John Hancock qui prévoit une indemnité de départ (notamment un salaire de base annuel et une prime d'encouragement annuelle cible) et le maintien des avantages sociaux pour les dirigeants admissibles selon la durée du service, sous réserve d'une période de cessation d'emploi d'au moins 52 semaines et d'au plus 78 semaines.</p> <p>Pour être admissible à une indemnité de départ aux termes du régime de cessation d'emploi des membres de la direction de John Hancock, le dirigeant doit :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• faire l'objet d'une cessation d'emploi en raison d'une baisse de l'effectif, de l'élimination du poste du dirigeant, d'une réorganisation ou d'une restructuration, d'une baisse importante des responsabilités ou des tâches associées au poste du dirigeant, du refus de John Hancock d'offrir au dirigeant un poste comparable à la fin de son mandat temporaire au sein d'une autre division ou à un autre poste au sein de la société, ou de la détermination de John Hancock selon laquelle les compétences du dirigeant ne correspondent plus aux besoins commerciaux de la société,</li> <li>• signer une entente écrite sous une forme prescrite par John Hancock, y compris une renonciation aux réclamations et à certaines restrictions postérieures à l'emploi, et</li> <li>• satisfaire à toutes les autres modalités et conditions du régime de cessation d'emploi des membres de la direction de John Hancock.</li> </ul> <p>Dans le tableau des mesures en cas de cessation des fonctions et changement de contrôle ci-dessus, l'indemnité de départ prévue en cas de cessation d'emploi sans motif valable pour M. Finch et M. Tingle est calculée au 31 décembre 2025 et suppose, aux fins de la présente information, que ces cessations d'emploi sans motif valable aient satisfait à tous les critères d'admissibilité aux termes du régime de cessation d'emploi des membres de la direction de John Hancock.</p> |

### Conditions postérieures à l'emploi

Chaque membre de la haute direction a conclu un contrat d'emploi prévoyant certaines conditions postérieures à l'emploi, qui sont exposées ci-dessous :

- la protection des renseignements confidentiels (indéfiniment)
- l'appropriation de notre propriété intellectuelle par l'entreprise (indéfiniment)
- la non-sollicitation (24 mois pour M. Witherington, M. Simpson et M. Lorentz; 6 mois pour M. Finch; 12 mois pour M. Tingle)
- la non-concurrence (12 mois pour M. Witherington; 18 mois pour M. Simpson et M. Lorentz; 6 mois pour M. Finch; 12 mois pour M. Tingle)
- le non-dénigrement (indéfiniment pour M. Witherington, M. Simpson et M. Lorentz; 24 mois pour M. Finch et M. Tingle).

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. Les membres de la haute direction visés sont également liés par les obligations indiquées ci-dessus en cas de démission ou de départ à la retraite volontaire.

### Changement de contrôle

M. Gori et M. Witherington sont les seuls membres de la haute direction visés disposant de conventions en matière de changement de contrôle. La convention en matière de changement de contrôle de M. Gori a pris fin lorsqu'il a quitté Manuvie pour prendre sa retraite en mai. M. Witherington a conclu une convention en matière de changement de contrôle lorsqu'il a été nommé président et chef de la direction.

En cas de changement de contrôle, s'il est mis fin à l'emploi de M. Witherington sans motif valable ou pour un motif valable à l'intérieur d'une période de protection stipulée commençant 60 jours avant un changement de contrôle et prenant fin 12 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, alors que les unités d'actions fondées sur le rendement demeurent assujetties aux critères de rendement applicables
- la continuation de ses avantages sociaux collectifs pendant un maximum de deux ans (à l'exclusion de l'assurance vie et de l'assurance invalidité)
- l'admissibilité aux indemnités de déménagement conformément aux pratiques habituelles de déménagement en vigueur dans le territoire de résidence du membre de la haute direction visé jusqu'à la première des éventualités suivantes : la période de protection (commençant 60 jours avant un changement de contrôle et prenant fin 12 mois après que le changement de contrôle ait eu lieu) ou six mois suivant la date de sa cessation d'emploi.

Aux termes de la convention en matière de changement de contrôle de M. Witherington, ses primes d'encouragement fondées sur des titres de capitaux propres existantes 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 % des actions comportant droit de vote de Manuvie
- les actionnaires de Manuvie 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
- les actionnaires de Manuvie 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 de 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 :

- Manuvie diminue le poste, le pouvoir ou la portée ou l'envergure des responsabilités de M. Witherington
- Manuvie exige 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
- Manuvie réduit son salaire de base annuel ou ne l'augmente pas d'une manière compatible avec les rajustements du salaire de base consentis aux autres membres de la haute direction
- Manuvie réduit ses primes d'encouragement cibles
- Manuvie ne poursuit pas les régimes d'assurance ou les programmes d'avantages sociaux, d'avantages accessoires et de remboursement des dépenses de Manuvie ni ne fournit de solution de rechange à ces régimes ou programmes
- Manuvie ne maintient 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 ci-après résume le traitement, en vertu des modalités des conventions d'attribution et des documents relatifs aux régimes, des unités d'actions temporairement incessibles (UATI), des unités d'actions fondées sur le rendement (UAR) et des options sur actions lorsqu'un membre de la haute direction visé prend sa retraite, démissionne, est congédié sans motif valable ou décède. Les conventions d'attributions fondées sur des titres de capitaux propres prévoient ce qui suit :

- 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 (se reporter aux pages 117 à 119)
- 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 douze mois
- les attributions peuvent être annulées ou récupérées ou le paiement récupéré si le membre de la haute direction visé participe à une fraude, à un vol, à un détournement ou à une inconduite grave
- certaines attributions peuvent être récupérées dans le cas d'un retraitement comptable par Manuvie qui nécessite que la Société récupère de certains membres de la haute direction, y compris de membres de la haute direction visés, la rémunération incitative attribuée par erreur
- les attributions sont annulées si le membre de la haute direction visé est congédié pour un motif valable
- les unités d'actions temporairement incessibles, les unités d'actions fondées sur le rendement et les options sur actions peuvent être transférées à un bénéficiaire ou à la succession si un membre de la haute direction visé décède.

|                   | <b>Retraite anticipée<sup>1,2</sup></b><br>55 ans et un total d'au moins 60 pour l'âge et les années de service continu                          | <b>Retraite normale<sup>1,2</sup></b><br>55 ans et un total d'au moins 65 pour l'âge et les années de service continu                                                                                                                                                                                                                                           | <b>Démission ou cessation d'emploi sans motif valable</b>                                                                                                                                    | <b>Décès</b>                                                                                                                        |
|-------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>UATI/UAR</b> ➤ | Le nombre est établi proportionnellement<br><br>Le paiement est effectué à la date de paiement prévue, sous réserve de tout critère de rendement | Le nombre est établi proportionnellement dans le cas des octrois effectués avant le premier anniversaire de la date d'attribution<br><br>Sont entièrement acquises dans le cas des octrois faits après le premier anniversaire de la date d'attribution<br><br>Le paiement est effectué à la date de paiement prévue, sous réserve de tout critère de rendement | Sont annulées au moment de la démission<br><br>Le nombre est établi proportionnellement en fonction du service à compter de la date d'attribution à la cessation d'emploi sans motif valable | Sont entièrement acquises<br><br>Le paiement est effectué à la date du décès<br><br>Les critères de rendement ne sont pas appliqués |

|                              | <b>Retraite anticipée<sup>1,2</sup></b><br>55 ans et un total d'au moins 60 pour l'âge et les années de service continu               | <b>Retraite normale<sup>1,2</sup></b><br>55 ans et un total d'au moins 65 pour l'âge et les années de service continu                                                                                                                                                                                                         | <b>Démission ou cessation d'emploi sans motif valable</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                               | <b>Décès</b>                                                                                                                                    |
|------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Options sur actions</b> ➤ | <p>Les options non acquises prennent fin</p> <p>Les options acquises peuvent être exercées jusqu'à la fin de la durée<sup>3</sup></p> | <p>Les options non acquises sont établies proportionnellement dans le cas des octrois faits dans les 12 mois précédents</p> <p>Les options non acquises continuent d'être acquises entièrement selon le calendrier d'acquisition</p> <p>Les options acquises peuvent être exercées jusqu'à la fin de la durée<sup>3</sup></p> | <p>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</p> <p>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</p> | <p>Les options non acquises sont acquises</p> <p>Les options acquises peuvent être exercées dans un délai de un an suivant la date du décès</p> |

1 Les membres de la haute direction visés doivent nous aviser trois mois avant leur départ à la retraite.

2 Pour les options sur actions, la retraite anticipée est définie à 55 ans, avec 10 années de service continu, tandis que la retraite normale est définie à 65 ans.

3 Les options sur actions acquises qui avaient été octroyées jusqu'en 2014, inclusivement, peuvent être exercées jusqu'à trois ans après le départ à la retraite (la retraite anticipée est définie à 55 ans, avec 10 années de service continu, tandis que la retraite normale est définie à 65 ans).

## Information supplémentaire

### Comprendre les résultats de Manuvie selon IFRS 17 et IFRS 9

**Veuillez noter** que la présente section est tirée de la page 46 de la circulaire de sollicitation de procurations 2024 de Manuvie. Le 1<sup>er</sup> janvier 2023, Manuvie a adopté deux nouvelles normes internationales d'information financière (IFRS) : IFRS 17, *Contrats d'assurance* (IFRS 17) (qui remplace IFRS 4), et IFRS 9, *Instruments financiers* (IFRS 9) (qui remplace IAS 39).

L'adoption de ces normes comptables a donné lieu aux changements les plus significatifs jamais apportés depuis des décennies aux états financiers consolidés de Manuvie.

IFRS 17 fournit un cadre uniforme à l'échelle mondiale en ce qui concerne la comptabilisation et l'évaluation des contrats d'assurance ainsi que la présentation et les informations à fournir correspondantes dans les états financiers. Cependant, IFRS 17 *n'influe pas* sur les données économiques de nos activités, notre solidité financière ou notre capacité de verser des dividendes, ni sur notre stratégie d'affaires.

Les sociétés qui présentent leur information financière en vertu d'IFRS 17 doivent comptabiliser le résultat sur la durée d'un contrat d'assurance (plutôt que comptabiliser les profits découlant d'un contrat d'assurance à son émission) et fournir des informations plus détaillées sur les contrats d'assurance émis.

Bien qu'IFRS 17, en comparaison de la norme comptable antérieure, ait une incidence sur le moment de la comptabilisation du résultat tiré des contrats d'assurance, elle n'en a pas sur le total du résultat comptabilisé sur la durée des contrats.

IFRS 9 porte sur le classement et l'évaluation des actifs financiers et la dépréciation des actifs financiers. Bien qu'IFRS 9, en comparaison de la norme antérieure, ait une incidence sur le moment de la comptabilisation des revenus de placement et sur leur évaluation, elle n'en a pas sur le total des revenus de placement comptabilisés au fil du temps.

Les sociétés au Canada, en Europe et en Asie qui présentent leur information financière selon les IFRS ont adopté IFRS 17 en 2023, mais l'incidence sur la présentation de l'information financière à la transition sera différente et difficile à comparer, en fonction du portefeuille d'affaires, de la composition des produits, des choix de méthodes comptables et de la date de clôture de l'exercice de chaque société et de la date à laquelle elle a adopté IFRS 9. Les sociétés aux États-Unis qui présentent leur information financière selon les principes comptables généralement reconnus (PCGR) des États-Unis ne sont pas touchées par les modifications apportées aux normes IFRS, et le résultat de leurs activités d'assurance comptabilisé pour chaque période n'est pas directement comparable à notre résultat.

Bien qu'IFRS 17 s'applique à tous les contrats d'assurance, elle a une incidence plus importante sur les sociétés d'assurance vie comme Manuvie qui émettent des contrats d'assurance de longue durée que sur celles d'autres sous-secteurs du secteur de l'assurance, comme les sociétés d'assurance IARD qui émettent des contrats d'assurance de courte durée, ou les banques diversifiées dont le portefeuille d'affaires comprend des produits d'assurance.

Les nouvelles normes comptables ont considérablement changé la façon dont les sociétés présentent leurs résultats financiers, puisqu'elles ont une incidence sur la façon d'évaluer et de comptabiliser des éléments précis dans les états financiers d'une société. Par exemple, notre résultat dilué par action ordinaire de 2022 était de 3,68 \$ lorsque IFRS 4 et IAS 39 étaient appliquées. Cependant, selon nos *résultats à la transition*<sup>1</sup> (à savoir les résultats retraités selon IFRS 17 et qui tiennent compte de l'incidence s'il avait été permis aux termes des IFRS de mettre en œuvre certains principes tirés d'IFRS 9 pour 2022), notre résultat dilué par action ordinaire de 2022 était de 1,69 \$. Cet écart est entièrement attribuable aux modifications apportées aux normes comptables.

Pour comparer nos résultats financiers de 2023 à notre rendement des exercices précédents, il est important d'utiliser les résultats à la transition de 2022 pour fournir une image plus fidèle du rendement de Manuvie, car les résultats présentés avant 2023 selon les normes comptables antérieures ne sont pas directement comparables aux résultats présentés selon IFRS 17 et IFRS 9.

1 Le résultat dilué par action ordinaire à la transition (le « RPA dilué à la transition ») est un ratio non conforme aux PCGR. Pour plus d'information sur ces mesures financières non conformes aux PCGR et sur les mesures financières liées à la transition de 2022, se reporter à la rubrique « Mesures financières non conformes aux PCGR et autres mesures financières » aux pages 123 et 124.

## Mesures financières non conformes aux PCGR et autres mesures financières

La société prépare ses états financiers consolidés selon les Normes internationales d'information financière (IFRS) publiées par l'International Accounting Standards Board. Nous utilisons diverses mesures financières non conformes aux PCGR et autres mesures financières pour évaluer la performance de la Société dans son ensemble et de chacun de ses secteurs. La présente rubrique présente l'information à fournir selon le *Règlement 52-112 sur l'information concernant les mesures financières non conformes aux PCGR et d'autres mesures financières* à l'égard des « mesures financières déterminées » (définies aux présentes).

Les **mesures financières non conformes aux PCGR** comprennent le résultat tiré (la perte découlant des activités de base; le résultat tiré des activités de base disponible pour les porteurs d'actions ordinaires; le résultat tiré des activités de base avant impôts; les actifs sous gestion; les actifs sous

gestion et administration; les ASGA gérés par Gestion de patrimoine et d'actifs, Monde; les charges liées aux activités de base et le résultat net attribué aux actionnaires à la transition. En outre, les mesures financières non conformes aux PCGR comprennent les mesures suivantes présentées selon un taux de change constant : les mesures financières non conformes aux PCGR dont il est question ci-dessus; le résultat net attribué aux actionnaires; et le résultat net attribué aux porteurs d'actions ordinaires.

Les **ratios non conformes aux PCGR** comprennent le rendement des capitaux propres tiré des activités de base (RCP tiré des activités de base); le résultat tiré des activités de base dilué par action ordinaire (RPA tiré des activités de base); le rendement des capitaux propres attribuables aux porteurs d'actions ordinaires à la transition (RCP à la transition); le résultat dilué par action ordinaire à la transition (RPA dilué à la transition); la contribution des activités à très fort potentiel au résultat tiré des activités de base et le ratio d'efficacité sur le plan des charges. De plus, les ratios non conformes aux PCGR comprennent le taux de croissance ou de recul selon un taux de change constant des mesures financières non conformes aux PCGR et des ratios non conformes aux PCGR décrits ci-dessus; du résultat net attribué aux actionnaires; du résultat net attribué aux porteurs d'actions ordinaires; de la MSC; de la MSC au titre des affaires nouvelles nette des participations ne donnant pas le contrôle; et du résultat dilué par action ordinaire (RPA dilué).

Les **autres mesures financières déterminées** comprennent la valeur des affaires nouvelles (VAN); les souscriptions d'équivalents primes annualisées (EPA); les remises; toute autre mesure financière déterminée décrite ci-dessus présentée selon un taux de change constant; et le taux de croissance ou de recul selon un taux de change constant des autres mesures financières déterminées décrites ci-dessus.

Les mesures financières non conformes aux PCGR et les ratios non conformes aux PCGR sont des mesures financières qui ne sont pas définies selon les PCGR et qui, par conséquent, pourraient ne pas être comparables à des mesures financières similaires présentées par d'autres émetteurs. Par conséquent, ces mesures ne doivent pas être utilisées seules ou en remplacement d'autres données financières préparées selon les PCGR.

Pour de plus amples renseignements sur les mesures financières non conformes aux PCGR, se reporter à la rubrique « Mesures financières non conformes aux PCGR et autres mesures financières » dans notre rapport de gestion de 2025 et, pour une liste complète des mesures financières à la transition, se reporter à la rubrique « Mise en œuvre d'IFRS 17 et d'IFRS 9 » dans notre rapport de gestion de 2023, qui sont tous les deux intégrés par renvoi et peuvent être consultés sur le site Web de la Société à l'adresse <https://www.manulife.com/fr/investors/results-and-reports.html>.

## Rapprochement des mesures financières non conformes aux PCGR – le résultat tiré des activités de base

Le **résultat tiré (la perte découlant) des activités de base** est une mesure financière qui, selon nous, aide les investisseurs à mieux comprendre la capacité de l'entreprise à dégager un résultat positif à long terme et la valeur de l'entreprise. Le résultat tiré des activités de base permet aux investisseurs de se concentrer sur le rendement des activités de la société et de ne pas tenir compte de l'incidence des profits ou pertes du marché, des mises à jour des méthodes et hypothèses actuarielles qui ont une incidence directe sur le résultat ainsi qu'à un certain nombre d'autres éléments, qui, selon nous, sont importants, mais qui ne reflètent pas la capacité sous-jacente de l'entreprise de dégager des résultats.

Par exemple, en raison de la nature à long terme de nos activités, les mouvements des marchés des actions, des taux d'intérêt, y compris l'incidence de l'inefficacité des couvertures aux fins comptables, des taux de change et des prix des produits de base ainsi que la variation de la juste valeur des actifs alternatifs à long terme d'une période à l'autre, pris en compte dans la réévaluation à la valeur de marché, peuvent avoir, et ont souvent, une incidence importante sur les montants comme présentés de nos actifs, des passifs de nos contrats d'assurance et de notre résultat net attribué aux actionnaires. Les montants comme présentés pourraient ne pas être réalisés à ce moment-là si les marchés évoluent dans la

direction opposée dans une période ultérieure. Il est donc très difficile pour les investisseurs d'évaluer le rendement de la société d'une période à l'autre et de comparer notre rendement à celui d'autres émetteurs.

La **valeur des affaires nouvelles (VAN)** est obtenue en déterminant la valeur actualisée de la quote-part des actionnaires du résultat distribuable futur, déduction faite du coût des fonds propres calculé conformément aux exigences du cadre du test de suffisance du capital des sociétés d'assurance-vie (TSAV) au Canada et dans la section internationale des clients fortunés, et aux exigences locales en matière de fonds propres en Asie et aux États-Unis, pour les affaires nouvelles souscrites au cours de la période selon des hypothèses relativement aux résultats techniques futurs. La VAN ne tient pas compte des activités qui comportent des risques d'assurance mineurs comme les activités du secteur Gestion de patrimoine et d'actifs, Monde, de la Banque Manuvie et de réassurance IARD de la société.

La VAN permet de mesurer la valeur créée par le secteur des affaires nouvelles de la société. Cette mesure est largement reconnue dans le secteur de l'assurance et est utilisée par plusieurs des sociétés de notre groupe de comparaison en matière de rémunération comme mesure clé dans leurs cartes de pointage aux fins de l'attribution des primes annuelles. Contrairement au résultat tiré des activités de base, la VAN n'a aucune mesure directement comparable selon les IFRS ou les PCGR des États-Unis aux fins d'un rapprochement.

### **Le résultat tiré des activités de base et nos programmes de rémunération**

Nous sommes d'avis que le résultat tiré des activités de base représente mieux la capacité à générer un bénéfice de notre entreprise ainsi que son évaluation. Nous utilisons le résultat tiré des activités de base et le résultat tiré des activités de base par action comme principaux paramètres dans le cadre de nos régimes incitatifs à court terme au niveau de l'entreprise dans son ensemble et au niveau du secteur opérationnel. Nous nous fondons également sur le résultat tiré des activités de base pour établir nos priorités stratégiques à moyen et à long terme.

### **Rapprochement**

Bien que le résultat tiré des activités de base soit pertinent dans le cadre de la gestion de notre entreprise et qu'il s'appuie sur une méthodologie cohérente, il n'est pas isolé des facteurs macroéconomiques qui peuvent avoir une incidence substantielle. Un rapprochement du résultat tiré des activités de base avec le résultat net attribué aux actionnaires et le résultat avant impôts sur le résultat figure ci-après.

Le tableau suivant présente un rapprochement entre le résultat tiré des activités de base et le résultat net attribué aux actionnaires, ce qui selon nous constitue la mesure PCGR la plus directement comparable, tel qu'il est présenté dans nos états financiers consolidés audités pour l'exercice clos le 31 décembre 2025.

Pour de plus amples renseignements sur les postes inclus et exclus du résultat tiré des activités de base et du RPA tiré des activités de base, se reporter à la page 116 de notre rapport de gestion de 2025.

## Rapprochement du résultat tiré des activités de base et du résultat net attribué aux actionnaires – 2025

(en millions de dollars, après impôts et selon les taux de change en vigueur au cours de la période de présentation de l'information financière applicable, sauf indication contraire)

|                                                                                                       |                 |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|
|                                                                                                       | 2025            |
| Résultat avant impôts sur le résultat                                                                 | 7 094 \$        |
| (Charges) recouvrement d'impôt                                                                        |                 |
| Résultat tiré des activités de base                                                                   | (1 239)         |
| Éléments exclus du résultat tiré des activités de base                                                | 205             |
| (Charges) recouvrements d'impôt                                                                       | (1 034)         |
| <b>Résultat net (après impôts)</b>                                                                    | <b>6 060</b>    |
| Moins : Résultat net (après impôts) attribué aux                                                      |                 |
| Participations ne donnant pas le contrôle                                                             | 278             |
| Titulaires de contrats avec participation                                                             | 210             |
| <b>Résultat net attribué (perte nette imputée) aux actionnaires (après impôts)</b>                    | <b>5 572</b>    |
| Moins : Éléments exclus du résultat tiré des activités de base (après impôts)                         |                 |
| Profits (pertes) sur les résultats techniques du marché                                               | (1 662)         |
| Mises à jour apportées aux méthodes et hypothèses actuarielles comptabilisées directement en résultat | (216)           |
| Charges de restructuration                                                                            | (12)            |
| Amortissement des immobilisations incorporelles liées aux acquisitions                                | (18)            |
| Transactions en réassurance, éléments fiscaux et autres                                               | (41)            |
| <b>Résultat tiré des activités de base (après impôts)</b>                                             | <b>7 521 \$</b> |
| Impôt sur le résultat tiré des activités de base (voir ci-dessus)                                     | 1 239           |
| <b>Résultat tiré des activités de base (avant impôts)</b>                                             | <b>8 760 \$</b> |



Surveillance de la rémunération

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

Le tableau présenté à la page suivante explique le rôle respectif du conseil, de la direction et des conseillers externes de Manuvie 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 sur les principes et les normes visant leur mise en œuvre du CSF.

Conseiller indépendant du conseil

Le comité de rémunération et de dotation en personnel cadre a retenu les services de Korn Ferry, société d'experts-conseils mondiale qui fournit des conseils indépendants sur la rémunération des membres de la haute direction. Le comité a commencé sa relation avec Korn Ferry en novembre 2019.

À titre de conseiller indépendant, Korn Ferry offre des services de conseil relativement aux décisions en matière de rémunération, des points de repère quant aux tendances et aux pratiques en matière de rémunération et assiste aux réunions du comité.

Le tableau ci-dessous indique les honoraires payés en contrepartie des services rendus par Korn Ferry au cours des deux dernières années. Korn Ferry se conforme aux exigences relatives aux conseillers indépendants et ne travaille pas directement avec Manuvie sans l'approbation préalable du comité.

|                                                                       | 2024         | 2025       |
|-----------------------------------------------------------------------|--------------|------------|
| Honoraires reliés à la rémunération des membres de la haute direction | 204 099 \$   | 231 377 \$ |
| Autres honoraires                                                     | 1 749 375 \$ | 454 912 \$ |

En 2025, les services de conseil qu'offre Korn Ferry au comité comprenaient un examen de la conception de notre rémunération à l'intention de la haute direction et de l'approche adoptée pour constituer nos groupes de comparaison. Les autres honoraires en 2025 comprenaient les études comparatives et des programmes d'avancement des dirigeants pour l'entreprise.

## 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 du comité de rémunération et de dotation en personnel cadre et du comité de gestion des risques

Tous les membres des comités du conseil sont indépendants



Se reporter à la page 153 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 33

### 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 avertis et ont une vaste expérience à titre de haut dirigeant ou de membre 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
- des membres siègent également au comité de gestion des risques

### Comité de gestion des risques

- révisé 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
- des membres siègent 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 chef du personnel
- examine l'alignement des mesures du rendement des activités, des cibles, des pondérations et des résultats avec notre stratégie d'affaires et nos objectifs en matière de gestion des risques
- surveille la conception des programmes incitatifs de nos sociétés comparables
- examine l'alignement des modifications au programme de rémunération sur nos objectifs 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 afin d'assurer qu'il y a une discussion éclairée sur les risques qui y sont associés
- examine le processus de surveillance de la rémunération incitative
- examine les changements dans le programme de rémunération avec le comité de gestion des risques pour s'assurer qu'ils concordent avec nos objectifs en matière de gestion des risques
- est 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 à long terme qui sont profitables

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 sorte qu'il soit concurrentiel sur le marché 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 encouragent les membres de la haute direction à atteindre les objectifs de rendement sans prendre de risques inappropriés

## 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 réduire au minimum l'encouragement potentiel à violer les lignes directrices en matière de conformité et d'éthique



Se reporter à la page 144 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 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. Nous tenons compte également 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 et le long terme
- les régimes incitatifs comprennent plusieurs objectifs de rendement combinant divers scénarios de 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
- les attributions d'unités d'actions fondées sur le rendement sont en équilibre avec l'utilisation des capitaux et la croissance des capitaux propres à long terme
- la rémunération du chef de la gestion des risques, du chef mondial de la conformité, de l'auditeur en chef et de l'actuaire en chef n'est pas liée à notre rendement des activités, 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 sectoriels chargés de la supervision ne sont pas directement 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 secteur, avec le soutien de leurs chefs de la gestion des risques, de leurs chefs du personnel et des communications et de leurs chefs de la conformité liés, supervisent les régimes de rémunération incitative importants au sein de leur secteur 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 le secteur 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 des activités
- le chef de la gestion des risques et le comité de gestion des risques examinent également l'alignement des régimes de rémunération par rapport aux objectifs de gestion des risques

### 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 nous 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, tout en offrant des primes d'encouragement appropriées 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 rapports de l'audit interne, du service de la conformité ou du service de la gestion des risques signalant des mesures inappropriées potentielles
- la rémunération incitative pour les personnes qui prennent des risques importants est rajustée en fonction du risque et tient compte des rapports de l'audit interne, du service de la conformité et du service de la gestion des risques. Les rajustements apportés sont signalés au comité de rémunération et de dotation en personnel cadre

## 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 membre de la haute direction, sans égard au fait qu'il y ait 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 2023, Manuvie a mis en place une politique additionnelle de récupération de la rémunération afin de se conformer aux normes d'inscription à la cote de la Bourse de New York. Cette politique est appliquée lorsque Manuvie effectue un retraitement comptable et elle exige que la société récupère la compensation incitative attribuée par erreur à certains membres de la haute direction actuels et antérieurs, y compris des membres de la haute direction visés
- **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 et le chef des finances doivent détenir des actions ordinaires à raison d'au moins 50 % des gains nets réalisés au moment de l'exercice d'options sur actions ordinaires pendant la durée de leur mandat et un an suivant leur départ de la société, à moins qu'ils ne respectent pas par ailleurs leur 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'actionnariat

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. En date du 9 mars 2026, tous les membres de la haute direction visés respectaient ou dépassaient les lignes directrices en matière d'actionnariat.

Les unités d'actions différées (UAD), les unités d'actions temporairement incessibles (UATI), les actions ordinaires et 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'actionnariat, mais non les options sur actions ni les unités d'actions fondées sur le rendement (UAR). Nous utilisons le cours en vigueur pour établir la valeur des attributions et des actions détenues à titre personnel lorsque nous calculons l'actionnariat.

Pour aider les membres de la haute direction à cumuler une participation importante en actions ordinaires, 10 % de l'attribution du produit avant impôts de l'intégralité de la prime d'encouragement annuelle, des UATI et des UAR est remis sous forme d'actions ordinaires de Manuvie achetées sur le marché libre.

Le tableau ci-dessous présente la participation en titres de capitaux propres de chaque membre de la haute direction visé au 9 mars 2026.

Nous avons évalué les avoirs en fonction d'un cours de l'action de 45,34 \$, soit le cours de clôture des actions ordinaires de Manuvie à la TSX au 9 mars 2026. Les salaires ont été convertis en dollars canadiens selon un taux de change de 1,00 \$ US pour 1,3574 \$ en cette date, au besoin.

|                   | Temps à ce poste | Exigence en matière d'actionnariat exprimée en multiple du salaire de base | UATI         | UAD        | Actions détenues à titre personnel | Total des avoirs | Actionnariat exprimé en multiple du salaire de base |
|-------------------|------------------|----------------------------------------------------------------------------|--------------|------------|------------------------------------|------------------|-----------------------------------------------------|
| Phil Witherington | 0,8              | 7,0                                                                        | 9 462 921 \$ |            | 10 105 923 \$                      | 19 568 844 \$    | 12,0                                                |
| Colin Simpson     | 2,7              | 4,0                                                                        | 3 611 035 \$ |            | 587 470 \$                         | 4 198 505 \$     | 4,7                                                 |
| Paul Lorentz      | 8,4              | 4,0                                                                        | 5 439 588 \$ |            | 3 684 963 \$                       | 9 144 551 \$     | 10,2                                                |
| Steve Finch       | 8,2              | 4,0                                                                        | 5 972 674 \$ | 396 300 \$ | 1 973 106 \$                       | 8 342 080 \$     | 8,8                                                 |
| Brooks Tingle     | 2,9              | 4,0                                                                        | 3 818 054 \$ |            | 4 147 658 \$                       | 7 965 712 \$     | 8,4                                                 |

1 L'actionnariat en tant que multiple de la rémunération directe totale cible pour chaque membre de la haute direction visé est le suivant : Phil Witherington, 1,5; Colin Simpson, 0,8; Paul Lorentz, 1,4; Steve Finch, 1,5; Brooks Tingle, 1,6.

### Phil Witherington

La valeur totale de son actionnariat personnel était de 10 105 923 \$ (soit 0,8 fois sa rémunération directe totale cible), selon le cours de l'action de 45,34 \$, soit le cours de clôture des actions ordinaires de Manuvie à la TSX le 9 mars 2026.

# Le processus décisionnel

Nous utilisons le processus suivant pour établir la rémunération du chef de la direction, de tous les membres de l'équipe de haute direction, y compris les membres de la haute direction visée, et des chefs des fonctions de contrôle. L'équipe de haute direction est composée de nos cadres aux échelons les plus élevés qui sont chargés d'établir notre stratégie. Les salaires de base sont fixés en février de chaque exercice et, en règle générale, entrent en vigueur le 1<sup>er</sup> mars. Le financement des primes d'encouragement annuelles est approuvé et les attributions sont fixées au mois de février de chaque exercice après la fin de l'exercice précédent. Les primes d'encouragement fondées sur des titres de capitaux propres sont attribuées au mois de mars de chaque exercice suivant la publication de nos résultats financiers.

## Examen de la conception du programme



Se reporter à la page 57, où est présenté le programme de rémunération de cette année



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. Cela comprend :

- les éléments de rémunération
- la composition de la 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 demande des conseils et des indications sur les questions liées à la rémunération à son conseiller en rémunération indépendant et peut demander de la rétroaction des actionnaires et des sociétés d'experts-conseils en procurations

Le comité de gestion des risques examine les aspects de gestion des risques du programme

Une fois que les recommandations sont définitives, 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

## Établissement des objectifs de rendement



Se reporter aux pages 65 et 77, où sont présentés les objectifs de rendement pour cette année.



Le conseil approuve les objectifs de rendement individuel du chef de la direction et des autres membres de la haute direction

Le comité de rémunération et de dotation en personnel cadre :

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

---

## Examen continu du marché et des tendances



Se reporter aux pages 59 et 60 pour en savoir plus sur l'étalonnage de la rémunération.



Le comité de rémunération et de dotation en personnel cadre :

- examine et approuve les changements à la composition du groupe de comparaison en matière de rémunération et du groupe de comparaison en matière de rendement
- examine la situation concurrentielle de la rémunération cible par rapport à la situation souhaitée sur le marché
- examine les tendances actuelles

---

## Évaluation du rendement



Se reporter aux pages 63 et 81 pour consulter les résultats en matière de rendement pour cette année



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

Le conseiller indépendant donne son avis sur le bien-fondé des mesures de rendement et des normes utilisées 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 fondées sur le rendement.

Le conseil examine les résultats en matière de rendement et évalue les circonstances qui pourraient donner lieu à un rajustement discrétionnaire, puis approuve les facteurs de rendement.

---

## Établissement de la rémunération



Se reporter aux profils des membres de la haute direction visés présentés à partir de la page 82 pour obtenir des précisions sur leur rémunération pour cette année



La direction présente au comité de rémunération et de dotation en personnel cadre un sommaire des rajustements apportés à la rémunération incitative des personnes qui prennent des risques importants résultant des rapports de l'audit interne, du service de la conformité et du service de la gestion des risques.

Le chef de la direction discute des recommandations en matière de rendement individuel et de rémunération pour tous les membres de l'équipe de haute direction et les chefs des fonctions de contrôle avec le comité de rémunération et de dotation en personnel cadre et les approuve.

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 de l'équipe de haute direction et des chefs des fonctions de contrôle.

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



# 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. Nos auditeurs internes procèdent à un examen indépendant annuel du programme de rémunération des membres de la haute direction.

Le dernier audit a été complété en mars 2025 et a confirmé que nous continuions à nous conformer aux principes et aux normes du CSF.

Se reporter à la page 127 pour obtenir plus de renseignements au sujet de nos pratiques de gouvernance relatives à la rémunération.



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 aux pages 36 et 37 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 133.

## PRINCIPES DU CSF ET EXIGENCES DU TROISIÈME PILIER DU COMITÉ DE BÂLE SUR LE CONTRÔLE BANCAIRE

Les tableaux ci-dessous présentent la ventilation de la rémunération accordée en 2025 aux employés qui ont une incidence considérable sur notre exposition aux risques (employés clés). Le terme employés clés désigne :

- tous les membres de la haute direction, y compris les membres de la haute direction visés qui étaient membres de l'équipe de haute direction à un moment donné en 2025, et
- les employés qui ont :
  - le pouvoir et la responsabilité de l'établissement de politiques et de la mise en œuvre de contrôle; et/ou
  - un pouvoir considérable d'influence, de supervision et d'approbation à l'égard des actifs des comptes généraux; et/ou
  - la supervision d'une unité commerciale importante qui pourrait avoir une incidence importante sur notre exposition aux risques.

### Rémunération en 2025

(en milliers de dollars)

| Nombre d'employés clés | Rémunération totale | Rémunération fixe | Rémunération variable          |            | Rémunération non différée | Rémunération      | Indemnités de départ |
|------------------------|---------------------|-------------------|--------------------------------|------------|---------------------------|-------------------|----------------------|
|                        |                     |                   |                                |            |                           | variable différée |                      |
| 57                     | 210 349 \$          | 46 945 \$         | Primes annuelles               | 55 084 \$  | 102 296 \$                | 106 800 \$        | 1 252 \$             |
|                        |                     |                   | Attributions spéciales         | 267 \$     |                           |                   |                      |
|                        |                     |                   | UATI                           | 41 036 \$  |                           |                   |                      |
|                        |                     |                   | UAR                            | 41 259 \$  |                           |                   |                      |
|                        |                     |                   | Autres incitatifs à long terme | 24 506 \$  |                           |                   |                      |
|                        |                     |                   | Total                          | 162 152 \$ |                           |                   |                      |

Manuvie a versé 4,6 millions de dollars en primes à la signature à des employés clés en 2025. Si elles sont versées, les primes à la signature remplacent la rémunération à laquelle les employés renoncent lorsqu'ils quittent leur employeur précédent.

### Rémunération variable

La prime d'encouragement annuelle et la valeur d'octroi des primes d'encouragement fondées sur des titres de capitaux propres que sont les unités d'actions temporairement inaccessibles, les unités d'actions fondées sur le rendement et d'autres primes d'encouragement à long terme (en fonction de la valeur comptable interne d'un secteur, de la valeur marchande des fonds gérés ou des paiements d'intérêts passifs pour certains employés dans nos secteurs des marchés privés) attribuées pour 2025. Des attributions incitatives pour 2025 ont été versées à 54 employés clés.

### Rémunération variable différée

La valeur totale des unités d'actions temporairement inaccessibles, des unités d'actions fondées sur le rendement, des unités d'actions différées et des options sur actions attribuées pour 2025.

### Indemnités de départ

En 2025, des indemnités de départ ont été payées aux employés clés comme il est indiqué ci-dessus. Des indemnités de départ totales de 1,3 million de dollars ont été convenues pour ces employés clés. Pour protéger la vie privée de nos employés, nous avons communiqué confidentiellement les renseignements sur l'indemnité de départ la plus élevée de 2025 convenue pour un employé clé qui a fait l'objet d'une entente au Bureau du surintendant des institutions financières (le BSIF). Le nombre de cessations d'emploi varie chaque année en fonction des circonstances.

### RÉMUNÉRATION DIFFÉRÉE IMPAYÉE

| Nombre d'employés clés | UATI/UAR/UAD      |                       | Options sur actions |                       | Valeur totale de la rémunération différée impayée à la fin de l'exercice | Rémunération différée versée en 2025 | Valeur de la rémunération différée octroyée en 2025 | Changement implicite dans la valeur de la rémunération différée |
|------------------------|-------------------|-----------------------|---------------------|-----------------------|--------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|-----------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|
|                        | En cours acquises | En cours non acquises | En cours acquises   | En cours non acquises |                                                                          |                                      |                                                     |                                                                 |
| 57                     | 2 336 \$          | 311 219 \$            | 139 224 \$          | 0 \$                  | 452 828 \$                                                               | 157 955 \$                           | 106 800 \$                                          | 43 812 \$                                                       |

### Unités d'actions temporairement inaccessibles, unités d'actions fondées sur le rendement et unités d'actions différées

Les montants sont fondés sur une valeur de 49,84 \$, soit le cours de clôture des actions ordinaires de Manuvie à la TSX le 31 décembre 2025.

### 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 49,84 \$, soit le cours de clôture des actions ordinaires de Manuvie à la TSX le 31 décembre 2025.

### Rémunération différée versée en 2025

La valeur totale des unités d'actions temporairement inaccessibles et des unités d'actions fondées sur le rendement acquises et payées et les gains tirés des options sur actions exercées en 2025.

### 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 solide culture du risque axée sur l'intégrité et un comportement éthique dans l'ensemble de notre organisation.

Nos politiques et pratiques en matière de gouvernance sont conformes à tous les égards importants aux diverses règles et exigences qui s'appliquent à nous, notamment :

- la *Loi sur les sociétés d'assurances* (Canada)
- les lignes directrices sur la gouvernance établies par le BSIF et par les ACVM
- les règles et règlements de la Securities and Exchange Commission des États-Unis
- les lignes directrices sur la gouvernance 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>140</b> | Indépendance                                                | 153        |
| Comités du conseil                                                                | 143        | Relève du conseil                                           | 153        |
| Rôles et responsabilités du conseil                                               | 143        | Compétences et expérience                                   | 155        |
| Promotion d'une culture du risque axée sur l'intégrité et un comportement éthique | 143        | Perfectionnement des administrateurs                        | 157        |
| Planification stratégique                                                         | 144        | Évaluation                                                  | 159        |
| Surveillance des risques                                                          | 144        | <b>Autres renseignements</b>                                | <b>160</b> |
| Perfectionnement du leadership et planification de la relève                      | 147        | Durabilité à Manuvie                                        | 160        |
| Communications et engagement auprès des actionnaires                              | 149        | Assurance des administrateurs et des dirigeants             | 162        |
| Gouvernance des filiales                                                          | 151        | Prêts consentis aux administrateurs et aux hauts dirigeants | 162        |
| <b>Agir à titre d'administrateur</b>                                              | <b>152</b> | Approbation des administrateurs                             | 163        |
| Appartenance à d'autres conseils                                                  | 152        | Mise en garde relative aux énoncés prospectifs              | 164        |
| Intégrité                                                                         | 152        |                                                             |            |
| Participation en actions                                                          | 152        |                                                             |            |
| Limites de mandat                                                                 | 153        |                                                             |            |

## Ce que nous faisons

---

### INDÉPENDANCE – se reporter à la page 153

- Tous les administrateurs sont indépendants (à l'exception du chef de la direction), et tous les membres des comités sont indépendants.
  - Le conseil et ses comités peuvent faire appel à des conseillers indépendants.
  - Les rôles de président du conseil et de chef de la direction sont séparés.
  - Une réunion annuelle de planification stratégique est tenue séparément des réunions habituelles du conseil.
  - Des séances à huis clos sont tenues à l'occasion des réunions du conseil et des comités.
- 

### ÉTHIQUE ET INTÉGRITÉ – se reporter aux pages 143 et 152

- Nous promouvons une solide culture du risque axée sur l'intégrité et un comportement éthique.
  - Un Centre d'éthique est mis à la disposition de tous les employés ou des tiers.
  - Nos administrateurs confirment chaque année qu'ils se conforment à notre Code de déontologie et d'éthique et suivent une formation sur la gestion des risques liés à l'information.
- 

### LEADERSHIP ET PERFECTIONNEMENT – se reporter à la page 157

- Nous avons un programme d'orientation et de formation continue pour nos administrateurs.
  - Les membres du comité de gestion des risques doivent suivre au moins un cours à l'externe sur la cybersécurité tous les deux ans.
  - Les membres du comité de gouvernance et des candidatures doivent suivre au moins un cours à l'externe sur les enjeux en matière de durabilité, y compris le climat, tous les deux ans.
  - Le conseil dispose d'un processus d'auto-évaluation annuelle formelle mené par un conseiller indépendant, y compris pour 2025.
- 

### RELÈVE DU CONSEIL – se reporter à la page 153

- Les actionnaires élisent des administrateurs chaque année.
  - Nous disposons d'une politique sur le vote majoritaire et imposons des limites aux mandats d'administrateur.
  - L'approche en matière de relève du conseil est stratégique et continue et prévoit le recours à une grille de compétences et à une entreprise de recherche indépendante aux fins du recrutement d'administrateur.
  - La politique d'inclusion du conseil couvre entre autres caractéristiques le sexe, l'âge, la race, l'ethnie, la culture, l'invalidité, l'orientation sexuelle et la région géographique.
  - Les pratiques en matière de relève du conseil visent à promouvoir les objectifs énoncés dans la politique d'inclusion du conseil.
  - Les entreprises de recrutement sont tenues de présenter une liste diversifiée et équilibrée de candidats potentiels à un poste d'administrateur comprenant des femmes et de prendre expressément en compte et de présenter des candidats provenant d'autres groupes sous-représentés, comme les membres des minorités visibles, au sens attribué à ce terme dans la *Loi concernant l'équité en matière d'emploi* (Canada), les peuples autochtones, les personnes handicapées et les membres de la communauté LGBTQ+.
- 

### ENGAGEMENT DES ACTIONNAIRES ET ALIGNEMENT DES INTÉRÊTS – se reporter à la page 149

- Nous offrons un programme dynamique en vue de susciter l'engagement des actionnaires s'appuyant sur des principes d'engagement des actionnaires qui sont de nature publique.
  - Nous disposons de lignes directrices en matière d'actionnariat à l'intention des administrateurs et des membres de la haute direction.
  - Nous avons une politique en matière d'accès aux procurations.
- 

### SURVEILLANCE DES RISQUES – se reporter à la page 144

- Nous faisons preuve d'une surveillance importante des risques, laquelle est effectuée par le conseil, appuyé par le comité de gestion des risques.
  - Les comités d'audit et de gestion des risques tiennent des réunions conjointes au moins une fois par année.
  - Certains membres siègent à la fois au comité de rémunération et de dotation en personnel cadre et au comité de gestion des risques.
-

## Ce que nous ne faisons pas

---

- **Aucune couverture des titres de Manuvie** – Il est interdit aux administrateurs, aux membres de la haute direction et aux employés de monétiser ou de couvrir les actions ordinaires ou les attributions de capitaux propres de Manuvie.
- **Pas d'options sur actions, d'avantages indirects, d'indemnités de cessation d'emploi, de prestations de retraite ni de participation à un régime de rémunération fondé sur des titres de capitaux propres pour les administrateurs non membres de la direction**, exception faite de la réception de titres de capitaux propres au lieu d'une rémunération en espèces.
- **Aucune liste de candidats pour les administrateurs** – 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.
- **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 dans le cadre 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. Vous pouvez obtenir des renseignements plus détaillés sur les responsabilités du conseil à partir de la page 143 et une copie du mandat du conseil est affichée sur le site [manuvie.com](http://manuvie.com) et sur SEDAR+ ([sedarplus.ca](http://sedarplus.ca)). Le conseil s'acquitte de ses responsabilités directement et par l'intermédiaire de ses quatre comités. Vous pouvez trouver de l'information sur les comités du conseil à partir de la page 142.

À l'exception du chef de la direction, tous nos administrateurs sont indépendants et tous les membres des comités 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 certaines compétences, expériences et qualités personnelles pour assurer une surveillance appropriée et un processus décisionnel efficace, 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 au conseil ainsi que sur les compétences et l'expérience de nos administrateurs à partir de la page 154.

Le conseil et chacun de ses comités réservent du temps à chacune de leurs réunions pour se réunir en l'absence des membres de la direction. Le conseil organise chaque mois des appels afin que les administrateurs puissent recevoir des mises à jour entre les réunions prévues au calendrier.

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 se trouvent à l'adresse [manuvie.com](http://manuvie.com).

## Survол de l'année

Le conseil a continué de superviser adéquatement la société et notamment :

- continué d'examiner les politiques et méthodes de gouvernance en tenant compte des pratiques des sociétés comparables et des attentes des parties prenantes
- continué d'engager un dialogue avec les parties prenantes relativement à des domaines d'importance, y compris la stratégie de la société et notre programme de rémunération de la haute direction (se reporter à la page 149 pour obtenir de plus amples renseignements sur notre échange avec les actionnaires)
- continué de superviser la relève du conseil, et de se concentrer sur celle-ci, par la nomination de deux nouveaux administrateurs, qui apportent des compétences et de l'expérience essentielles aux priorités stratégiques de Manuvie depuis le début de 2025
- réalisé un processus de relève pour le chef de la direction, en accueillant en mai 2025 Phil Witherington à titre de nouveau chef de la direction de Manuvie
- continué d'assurer une surveillance rigoureuse des ambitions stratégiques de la société et des activités connexes, y compris par des séances indépendantes pour examiner la stratégie d'entreprise renouvelée de Manuvie, la réalisation de l'acquisition stratégique de Comvest et l'annonce d'une opération de coentreprise avec Mahindra en vue de pénétrer le marché de l'assurance vie en Inde
- retenu les services d'un conseiller indépendant pour aider à l'exécution d'une auto-évaluation du conseil, de chacun des comités, du président du conseil et des présidents des comités
- retenu les services d'intervenants externes pour donner des séances de formation sur des domaines d'importance, y compris la gouvernance de l'IA, les changements climatiques et la cybersécurité (se reporter à la page 157 pour obtenir de plus amples renseignements sur notre programme de formation du conseil)

**Communication avec le conseil**

Notre conseil d'administration attache de l'importance à une interaction régulière et constructive avec les actionnaires et il encourage les actionnaires à exprimer leurs points de vue sur les questions de gouvernance directement au conseil. Si vous avez des questions relatives aux pratiques de gouvernance, vous pouvez les faire parvenir au président du conseil à l'adresse suivante :

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 vos questions portent sur une affaire propre à un comité du conseil, veuillez adresser votre message au président du comité concerné.

---

## Président du conseil

- fournit une direction et une surveillance indépendantes au sein du conseil
- 

## Conseil d'administration

supervise :

- la culture du risque axée sur l'intégrité et l'éthique
  - la planification stratégique
  - la gestion des risques
  - le perfectionnement des leaders et la planification de la relève
  - la gouvernance
  - les contrôles internes
  - les communications et les déclarations publiques
- 

### Comité d'audit

- surveille les auditeurs externes, le contrôle interne à l'égard de l'information financière et nos fonctions de 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

### 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, y compris en matière d'inclusion
- élabore et surveille le processus d'évaluation de l'efficacité du conseil, de ses comités et de ses administrateurs
- surveille la rémunération des administrateurs
- surveille le cadre et la stratégie de la société en matière de facteurs ESG, y compris les enjeux liés aux changements climatiques et les engagements de la société à l'égard du climat

### 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

### Comité de gestion des risques

supervise :

- la gestion de nos principaux risques
- nos programmes et procédures visant à gérer ces risques
- le programme de gestion des risques liés à l'information de la société, y compris les risques liés à la cybersécurité

---

## 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
-



## Comités du conseil

Le conseil a mis sur pied quatre comités 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 de comité 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 effectuent également une évaluation 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 ses objectifs pour l'année suivante.

Le comité de gouvernance et des candidatures revoit la composition des comités au moins une fois par année et rajuste la composition du 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 de comité à l'adresse [manuvie.com](http://manuvie.com) et lire les rapports des comités pour 2025 à partir de la page 33.

### 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.

## Rôles et responsabilités du conseil

Le conseil est chargé, entre autres, de l'approbation de notre stratégie, de la surveillance des risques, du perfectionnement des membres de la haute direction, de la planification de la relève et de la gouvernance. Il examine et approuve nos états financiers, les investissements importants, l'obtention de capitaux et d'autres questions importantes, telles que les fusions, les acquisitions et les désinvestissements d'envergure.

### 1 — PROMOTION D'UNE CULTURE DU RISQUE AXÉE SUR L'INTÉGRITÉ ET UN COMPORTEMENT ÉTHIQUE

Le conseil et la direction promeuvent une solide culture du risque axée sur l'intégrité et un comportement éthique.

Notre Code de déontologie et d'éthique s'applique à tous les administrateurs, les dirigeants et les 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.

#### La durabilité et le conseil

Les enjeux en matière de durabilité, y compris les enjeux climatiques, interviennent dans plusieurs aspects du rôle du conseil, y compris la culture d'entreprise, la planification stratégique, l'encadrement des risques, le leadership et la rémunération, l'inclusion et la communication des renseignements. Chaque comité supervise de nombreux enjeux en matière de durabilité, y compris les stratégies, les incidences, les risques, les occasions et les renseignements à communiquer. Vous trouverez de plus amples renseignements au sujet des activités de supervision du conseil

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 un comportement contraire à l'éthique ou autre acte répréhensible, 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 ce secteur à partir de la page 160 ainsi que dans notre Rapport sur le développement durable 2025 (le rapport 2025 sera rendu public au deuxième trimestre de 2026).

Toute personne, y compris les tiers, peut communiquer avec notre Bureau mondial d'éthique 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. Veuillez vous rendre au site [manulifeethics.com](http://manulifeethics.com) pour obtenir de plus amples renseignements ou soumettre un problème.

Dans des circonstances exceptionnelles, des dérogations à l'application de certains aspects du Code peuvent être accordées à des administrateurs et 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, au cours de laquelle les membres du conseil et la direction examinent la stratégie de Manuvie et discutent des tendances émergentes, de l'environnement concurrentiel, des questions liées aux risques et des points ou produits d'affaires importants dans le contexte de notre orientation stratégique.

La direction établit les plans stratégiques et financiers et le plan des dépenses en immobilisations, notre appétence pour le risque et l'affectation des ressources. Les plans d'affaires stratégiques comprennent la stratégie et les occasions et risques connexes pour Manuvie et chacun de nos secteurs commerciaux.

Le conseil examine les plans, l'appétence pour le risque et l'affectation des ressources, effectue d'autres consultations avec la direction et étudie les autres questions importantes avant de donner son approbation.

Tout au long de l'année, le conseil contrôle les progrès de la direction par rapport aux plans stratégiques. 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 de nouvelles conditions ou de nouveaux facteurs environnementaux.

Le lieu de la réunion de planification stratégique change régulièrement au sein de nos principaux marchés partout dans le monde afin de donner au conseil l'occasion de visiter nos exploitations mondiales et de rencontrer les employés de ces exploitations. La réunion de 2025 a eu lieu à Boston, aux États-Unis.

## 3 — SURVEILLANCE DES RISQUES

L'orientation stratégique de la société dicte notre appétence générale pour le risque et s'en nourrit. Toutes les activités comportant des risques sont gérées en fonction du cadre d'appétence générale pour le risque de Manuvie, qui définit le niveau de risque, pour chaque catégorie de risque, que nous sommes disposés à accepter pour atteindre nos objectifs stratégiques, ainsi que le niveau de risque que nous pouvons tolérer.

Le cadre d'appétence pour le risque de la société favorise une prise de décisions éclairée, une culture sensible au risque et une vision équilibrée du risque et du rendement qui fait la promotion d'une croissance durable et de la résilience.

Nous classons les risques auxquels nous sommes confrontés en six catégories générales (collectivement appelées les « principaux risques »), pour identifier, évaluer, gérer et surveiller notre profil de risque et communiquer de l'information à ce sujet : risque stratégique, risque de marché et d'illiquidité, risque de crédit et de placement, risque d'assurance, risque opérationnel et risque lié à la technologie et à la cybersécurité.

L'atteinte de nos priorités stratégiques nous oblige à prendre des risques. Une gestion des risques efficace permet de protéger la valeur de façon à entraîner une résilience financière et opérationnelle, et de créer de la valeur de façon à entraîner une croissance durable. Nous sommes exposés tant à des risques à l'égard desquels nous avons un pouvoir d'action qu'à des risques qui sont indépendants de notre volonté.

Lorsque nous prenons des risques, nous suivons les principes en matière de gestion des risques suivants :

- respecter les engagements envers les clients, les créanciers, les organismes de réglementation et les actionnaires
- prendre uniquement les risques que nous sommes en mesure de comprendre et de gérer
- affecter le capital de façon prudente et efficace en vue d'optimiser le ratio risque/rendement
- préserver notre cote de crédit financière cible
- atteindre et maintenir la résilience financière et opérationnelle
- investir tous les actifs, y compris ceux appartenant aux clients, conformément aux objectifs établis
- concevoir et livrer des solutions novatrices axées sur le client
- tenir compte des incidences environnementales, sociales et de gouvernance
- favoriser le bien-être et l'inclusion des employés
- protéger notre réputation et notre marque

### **Gestion du risque et des occasions liés au climat**

Le comité de gouvernance et des candidatures supervise les questions liées aux changements climatiques, y compris nos objectifs dans ce domaine, et reçoit des rapports réguliers sur les enjeux climatiques pertinents, y compris sur nos progrès par rapport aux objectifs présentés dans le plan d'initiatives climatiques de Manuvie (se reporter à la page 162). Le comité de direction sur la gestion des risques et le comité de gestion des risques du conseil prennent en considération les risques et les occasions liés au climat grâce à des processus et à des rapports en continu en matière de risque.

Notre rapport de gestion de 2025 comprend des renseignements sur la gouvernance des risques liés au climat et la gestion des risques. Se reporter également au Rapport sur le développement durable 2025 (le rapport 2025 sera publié au deuxième trimestre de 2026) pour obtenir de plus amples renseignements sur les risques et les occasions liés au climat fondés sur la ligne directrice B-15 du BSIF: Gestion des risques climatiques.

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 liés à la communication de l'information financière
  - 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, y compris notre profil de risque global et notre appétence pour le risque
  - examine et évalue nos risques évolutifs
  - 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
- supervise la culture de gestion des risques de l'entreprise
- le comité de rémunération et de dotation en personnel cadre et le comité de gestion des risques
  - examinent notre programme de rémunération des membres de la haute direction afin de s'assurer qu'il s'aligne sur nos principes de gestion des risques et notre appétence pour le risque

Chaque administrateur, sauf le président du conseil, siège à deux comités. Certains membres du comité de rémunération et de dotation en personnel cadre sont également membres du comité de gestion des risques, et certains membres du comité de gouvernance et des candidatures sont également membres du comité d'audit, 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.

### **Le conseil et la cybersécurité**

Le comité de gestion des risques du conseil supervise le programme de gestion des risques liés à la technologie et l'information de la société, examine les rapports trimestriels de la haute direction sur les risques liés à la cybersécurité et aux technologies (y compris les risques liés à l'IA), l'atténuation et l'adaptation, et évalue l'efficacité du programme et des contrôles pour repérer et gérer les risques connexes.

Le conseil rencontre le BSIF, notre autorité de réglementation principale, directement au moins une fois chaque année, et d'autres membres du conseil, dont président du conseil, et le BSIF tiennent plusieurs réunions périodiques tout au long de l'année.

### **Cadre de gestion du risque d'entreprise**

Notre approche en matière de gestion du risque est régie par notre cadre de gestion du risque d'entreprise. Le cadre de gestion du risque d'entreprise consiste en une approche fondamentale, holistique, intégrée et adaptative pour comprendre et gérer le risque en trouvant un équilibre avec la nécessité de demeurer concurrentiels. Cette structure sert de garde-fou pour notre profil de risque pour optimiser des rendements rajustés en fonction du risque sans compromettre notre capacité à respecter nos engagements envers les clients et toutes les parties prenantes. Le cadre de gestion du risque d'entreprise comprend cinq composantes interreliées : la taxonomie du risque, l'appétence pour le risque, la gouvernance du risque, le processus de gestion du risque et la culture du risque.

Des facteurs internes et externes (comme la conjoncture économique, le contexte géopolitique, la technologie et la culture du risque) ont une incidence sur nos pratiques en matière de gestion des risques. De plus, ils peuvent exercer une grande influence sur les niveaux et les types de risques auxquels nous pouvons être exposés dans le cadre de la prise de risque optimisée stratégiquement et de la gestion des risques. Notre cadre de gestion des risques d'entreprise tient compte des répercussions et des mesures d'atténuation pertinentes, le cas échéant.

Notre cadre de gestion des risques d'entreprise comprend un processus d'évaluation des risques en matière de rémunération pour soutenir la gouvernance et la conception des contrôles touchant les risques associés aux programmes de rémunération. Nos programmes de rémunération sont évalués au moyen de ce processus chaque année.

Nous avons mis en place un cadre mondial de gestion des risques liés à la technologie et à la sécurité de l'information de la société. Les programmes à l'appui de ce cadre sont surveillés par le directeur de la sécurité de l'information. Ces programmes établissent la gouvernance, les politiques et les normes, ainsi que les contrôles appropriés pour la protection de l'information et des systèmes informatiques. Notre programme de gestion des risques liés à la technologie établit la stratégie, l'encadrement et la surveillance pour toutes les activités de la société exposées à ces risques, et notre programme de gestion de la sécurité de l'information établit la stratégie, l'encadrement et la surveillance pour toutes les activités de la société exposées au risque d'atteinte à la cybersécurité.

Conformité et déclaration

La direction supervise 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.

Notre culture inclusive vise à inspirer les employés à être eux-mêmes au travail, ce qui leur permet de fournir un service de haute qualité à nos clients, à nos partenaires et à nos collectivités.

Le tableau ci-dessous indique le nombre de femmes dans des postes de haute direction au sein de Manuvie et de nos filiales :

(au 27 février 2026)

|                                                                                                    |             |      |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|------|
| Femmes dans des postes de haute direction<br>(vice-présidente et échelons supérieurs)              | 199 sur 534 | 37 % |
| Femmes dans des postes de cadres supérieurs<br>(vice-présidente principale et échelons supérieurs) | 34 sur 104  | 33 % |
| Membres de l'équipe de haute direction qui sont des femmes                                         | 4 sur 15    | 27 % |

Nous examinons en permanence nos processus en matière de ressources humaines et de relève pour façonner une expérience inclusive pour tous. Nous sommes résolus à éliminer les préjugés, à promouvoir l'inclusivité et à favoriser la mobilisation des employés afin de fidéliser les gens les plus talentueux pour répondre aux besoins de l'entreprise. Nous n'avons pas fixé de cible relativement à la représentation des femmes dans des postes de haute direction puisque nous sommes d'avis que, en appliquant des mesures d'inclusion pour tous (plutôt que de viser simplement des cibles de représentation), nous nous doterons des meilleurs talents dans l'ensemble des groupes et créerons une organisation mondiale plus solide et plus résiliente.

Vous pouvez en apprendre davantage sur notre culture inclusive dans notre rapport sur le développement durable annuel.

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 développant leurs compétences et en procédant à des évaluations régulières
- en mobilisant nos talents et en favorisant un rendement élevé, y compris par un examen par le conseil des résultats du sondage annuel sur la mobilisation des employés et par l'encadrement des mesures prises par la direction afin d'améliorer sans cesse la mobilisation des employés
- 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 participent à des programmes d'avancement combinant une formation formelle dans des domaines particuliers et une expérience de travail pratique significative et variée. Le programme peut comprendre notamment 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 :

- Le conseil approuve les objectifs du chef de la direction pour l'exercice à venir, qui comprennent un tableau de bord formel comportant les paramètres importants pour satisfaire nos ambitions audacieuses et atteindre nos priorités stratégiques, et les cibles liées à notre plan d'affaires.
- Les administrateurs indépendants évaluent le rendement du chef de la direction chaque année, notamment en remplissant un questionnaire de rétroaction.
- Le chef de la direction effectue une autoévaluation par rapport à une série de mesures, qui est remise au conseil afin de l'aider à effectuer son évaluation et à prendre des décisions en matière de rémunération.
- Le chef de la direction fait l'objet d'une évaluation tous azimuts de son leadership afin que soit fournie une appréciation de ses compétences et de son comportement sur la base de commentaires recueillis auprès de plusieurs parties prenantes.
- 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, l'auditeur en chef, 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 conseil approuve 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 ses 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 des collectivités où nous exerçons nos activités 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 des examens réguliers de la planification de la relève des membres de la haute direction.

## 5 — COMMUNICATIONS ET ENGAGEMENT AUPRÈS DES ACTIONNAIRES

### Politiques 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 opportuns, exacts et équilibrés.

Le comité exécutif de communication de l'information est chargé de superviser et de surveiller nos processus et nos pratiques en matière de communication de l'information, y compris l'examen, à l'occasion, de la politique relative à la communication de l'information de Manuvie. Il est composé de membres de la haute direction qui font rapport au comité d'audit en ce qui concerne les questions de communication de l'information. Le comité exécutif de communication de l'information examine tous les renseignements importants que renferment les documents d'information avant l'examen 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 et des communications de l'entreprise, et d'autres représentants au besoin, examine l'information et les faits nouveaux afin d'évaluer l'importance conformément à nos politiques relatives à la communication de l'information.

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. Le comité d'audit examine les principaux documents d'information financière et approuve également notre politique relative à la communication de l'information.

### Engagement

Nous interagissons régulièrement avec nos parties prenantes, car nous croyons que l'engagement auprès des actionnaires et d'autres parties prenantes et la communication directe avec ceux-ci jouent un rôle important pour obtenir une rétroaction significative en temps opportun. Nos principes d'engagement auprès de nos parties prenantes aident ceux-ci à comprendre la manière dont le conseil interagit avec les actionnaires et inversement. Ces principes d'engagement sont disponibles sur notre site Web, au [manuvie.com](http://manuvie.com).

Le programme d'engagement auprès des actionnaires du conseil qui est mené à bien par notre service des relations avec les investisseurs 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, auquel le président du conseil et au moins un autre administrateur participent chaque année
- la communication continue, qui constitue un élément important de la création d'un dialogue ouvert, franc et productif. Les administrateurs se rendent disponibles tout au long de l'année pour discuter avec les actionnaires et répondre à leurs questions
- le fait d'encourager les actionnaires à participer à l'assemblée annuelle parce qu'elle constitue une occasion précieuse de discuter de Manuvie, de nos pratiques de gouvernance et d'autres sujets.

#### *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 (se reporter à la page 14). Ce vote étant consultatif, les résultats de celui-ci ne sont 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 l'avenir.

#### *Propositions des actionnaires*

Les actionnaires peuvent présenter des propositions qui seront examinées à une assemblée annuelle et incluses dans notre circulaire. Le comité de gouvernance et des candidatures supervise ce processus.

Se reporter à la page 15 pour de plus amples renseignements. Nous n'avons reçu aucune proposition à examiner à l'assemblée annuelle de 2026.

#### *Accès aux procurations*

Le conseil comprend que l'accès aux procurations est important pour les actionnaires et il dispose d'une politique sur l'accès aux procurations qui permet aux actionnaires de nommer des administrateurs comme candidats à l'élection à la prochaine assemblée annuelle.

Dans le cadre de notre programme d'échanges avec des actionnaires, Donald Lindsay, Guy Bainbridge, Julie Dickson et Michael Durland ont rencontré des actionnaires qui, ensemble, étaient propriétaires d'environ 33 % des actions institutionnelles en circulation de Manuvie. Dans l'ensemble, les investisseurs ont fait des commentaires positifs concernant la société et le conseil. Un grand nombre de questions ont été abordées, notamment :

- priorités stratégiques – progrès accomplis par Manuvie à l'égard de l'exécution de sa stratégie d'entreprise renouvelée, qui comprend l'accroissement de ses secteurs à forte croissance, le maintien d'un portefeuille diversifié et équilibré à l'échelle mondiale ainsi que l'affectation des capitaux d'une manière prudente
- gouvernance – approche en matière de gouvernance de Manuvie, y compris la composition du conseil, le remplacement du chef de la direction, la planification de la relève au conseil et des membres de la haute direction et l'indépendance des auditeurs
- gestion des risques – approche en matière de gestion des risques et points de vue sur les risques émergents, y compris les risques géopolitiques, opérationnels et financiers et les risques liés aux technologies et à la cybersécurité, de même que l'implantation de capacité d'IA dans la société
- développement durable – stratégie et objectifs de Manuvie en matière de développement durable, y compris notre programme axé sur les effets, notre plan d'initiatives climatiques, notre rapport sur le développement durable, l'Institut de la longévité de Manuvie, nos cibles en matière d'émissions ainsi que nos mesures en matière de diversité et d'inclusion
- rémunération des membres de la haute direction – conception de notre régime de rémunération.



Les actionnaires admissibles (ou un groupe composé d'au plus 20 actionnaires admissibles) qui ont détenu tous les droits de vote et économiques dans au moins 5 % des actions ordinaires en circulation pendant au moins trois ans en date de la nomination pouvaient nommer jusqu'à 20 % du nombre des administrateurs devant être élus à la prochaine assemblée annuelle. Les nominations doivent être faites conformément à la politique sur l'accès aux procurations et les candidats doivent respecter les critères d'admissibilité décrits dans la politique. Se reporter à la page 15 pour obtenir de plus amples renseignements sur la soumission de nominations aux termes de la politique sur l'accès aux procurations.

Vous pouvez consulter la politique sur l'accès aux procurations à l'adresse [manuvie.com](http://manuvie.com).

#### *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.

## **GOUVERNANCE DES FILIALES**

Le comité de gouvernance et des candidatures est chargé d'examiner le caractère approprié et efficace des politiques, des pratiques et des procédés en matière de gouvernance du conseil, ce qui signifie notamment qu'il apporte son soutien au conseil dans le cadre de la surveillance des activités de nos filiales dans le monde entier.

Nos politiques et normes de gouvernance des filiales à l'échelle mondiale établissent un cadre de gouvernance des filiales qui aide le conseil dans ses fonctions de surveillance de ses filiales. Nous utilisons une approche fondée sur le risque en ce qui concerne la gouvernance des filiales au moyen de laquelle nous classons nos filiales en fonction de la taille, du profil de risque, du statut réglementaire, des participations minoritaires et d'autres facteurs, et faisons en sorte que nos pratiques de gouvernance correspondent à la catégorisation du risque de la filiale.

Un conseil de filiale efficace exige que les administrateurs possèdent les compétences, l'expérience et l'intégrité nécessaires pour s'acquitter de leurs responsabilités et que la taille et la composition du conseil de la filiale facilite des discussions ouvertes et franches et la pleine participation de chaque administrateur. Les conseils de la plupart de nos filiales importantes sont composés à la fois d'administrateurs internes (soit des employés) et d'administrateurs externes (soit des personnes qui ne sont pas des employés). Les administrateurs internes apportent leur expérience et leurs connaissances du secteur, et les administrateurs externes peuvent apporter une expérience et un savoir-faire qui sont différents et présenter des points de vue divers aux conseils de nos filiales. Le conseil et nos filiales estiment qu'il est crucial de favoriser l'inclusion d'opinions et d'idées différentes au sein des conseils de nos filiales puisqu'elles améliorent la supervision, la prise de décisions et la gouvernance.

Une approche d'exploitation mondiale en matière de gouvernance des filiales nous permet de trouver un équilibre entre la surveillance et la transparence à l'échelle mondiale et l'exécution à l'échelle locale. Cette approche hybride comprend ce qui suit :

- une équipe centrale cherchant à favoriser les pratiques exemplaires et la cohérence en matière de gouvernance (si possible) ainsi qu'à favoriser une vision à l'échelle de l'entreprise de la gouvernance des filiales
- des centres d'excellence locaux chargés de la reddition de comptes quotidienne en matière d'enjeux liés à la gouvernance.

# 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 doit assister à toutes les réunions, sauf dans des circonstances atténuantes. Nous rémunérons l'administrateur en conséquence et notre barème d'honoraires est concurrentiel par rapport au marché (se reporter à la page 40 pour obtenir des précisions).

Les administrateurs doivent aviser le président du comité de gouvernance et des candidatures de tout changement important dans sa situation, notamment s'il envisage de se joindre au conseil d'une autre société ouverte et s'il change d'emploi ou de pays de résidence. Dans certaines circonstances, telles qu'un changement de poste principal ou de pays de résidence, l'administrateur doit également présenter sa démission aux fins d'examen. 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

Les administrateurs à l'égard desquels le nombre d'*abstentions* de vote est supérieur au nombre de voix exprimées *pour* lui dans le cadre d'une élection non contestée doivent présenter leur démission. Se reporter à la page 18 pour obtenir de plus amples renseignements sur notre politique de vote majoritaire.

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 nécessaire. 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.

## APPARTENANCE À D'AUTRES CONSEILS

Nous n'avons pas fixé de limite quant au 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 afin de s'assurer que l'engagement additionnel ne crée pas de conflit d'intérêts ni n'influe sur l'indépendance de l'administrateur ou sur sa capacité à consacrer le temps approprié à Manuvie. Aucun des candidats à un poste d'administrateur ne siège avec un autre administrateur à d'autres conseils.

## 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 de contribuer à harmoniser leurs intérêts avec ceux de nos actionnaires. Tous les administrateurs indépendants doivent détenir des actions correspondant à au moins six fois la tranche en capitaux propres obligatoire de la rémunération forfaitaire annuelle à titre de membre du conseil. Les administrateurs disposent d'un délai de six ans après le début de leur mandat au conseil pour se conformer aux exigences en matière d'actionnariat. Afin de faciliter la participation en actions, tous les administrateurs reçoivent au moins 137 500 \$ US, soit environ 57 %, de la rémunération forfaitaire annuelle à titre de membres du conseil sous forme d'unités d'actions différées. Le président et chef de la direction est assujéti à des lignes directrices en matière d'actionnariat distinctes, sur lesquelles vous pouvez obtenir des renseignements à la page 132.

## 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. Dans des circonstances exceptionnelles, le conseil peut, à son appréciation, nommer un administrateur pour des mandats supplémentaires d'une durée de un an, jusqu'à concurrence de trois ans.

Le président du conseil peut agir à ce titre jusqu'à cinq ans sans égard au nombre d'années pendant lesquelles il a siégé au conseil à titre d'administrateur. Le mandat de M. Lindsay à titre de président du conseil prendra fin à l'assemblée de 2028.

## INDÉPENDANCE

Nous avons adopté une politique en matière d'indépendance qui respecte toutes les exigences juridiques, réglementaires et boursières applicables et qui est disponible à l'adresse [manuvie.com](http://manuvie.com). La politique est évaluée chaque année pour établir l'indépendance des administrateurs de la société.

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. À l'exception du chef de la direction, qui doit siéger au conseil en vertu de la Loi sur les sociétés d'assurances (Canada), tous les candidats à un poste d'administrateur sont indépendants. 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

Le président du conseil doit être un administrateur indépendant. Il est nommé chaque année par les administrateurs et peut agir pendant un mandat de cinq ans.

Le président du conseil est chargé d'offrir au conseil un leadership qui encourage les discussions et les débats ouverts, de surveiller l'exécution des tâches et de diriger les délibérations du conseil sur les questions de stratégie et de politique. Il a des discussions fréquentes avec la haute direction et des rencontres individuelles avec les membres du conseil, établit l'ordre du jour des réunions et assiste à toutes les réunions des comités lorsqu'il est possible de le faire. De plus, le président du conseil interagit fréquemment avec l'autorité de réglementation principale de Manuvie, le BSIF, afin de favoriser une communication directe et ouverte et collabore étroitement avec les membres du comité de gouvernance et des candidatures à l'égard de toutes les questions de gouvernance. Le mandat du président du conseil se trouve à l'adresse [manuvie.com](http://manuvie.com).

### Administrateurs indépendants

Les administrateurs indépendants se réunissent régulièrement avec les membres de la haute direction et ont l'occasion de se réunir en l'absence des membres de la direction chaque réunion du conseil et des comités afin de faciliter des discussions ouvertes et franches.

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 ont également régulièrement des séances en privé avec les auditeurs externes et d'autres conseillers indépendants de la société ainsi que les chefs de nos fonctions de contrôle et d'autres membres de la direction.

## RELÈVE DU CONSEIL

Le comité de gouvernance et des candidatures supervise le processus de relève du conseil et gère la relève du conseil en fonction des besoins généraux du conseil, des limites de mandat et des départs à la retraite. Ce faisant, le comité adopte une vision stratégique et à long terme de la relève du conseil et la

diversité constitue un facteur important. Conformément à la politique d'inclusion du conseil, le comité examinera les éléments suivants lorsqu'il cherchera des candidats pour siéger au conseil:

- les qualifications, y compris les aptitudes, le savoir-faire, les compétences et l'expérience ainsi que les autres qualités que le conseil qualifie à l'occasion de nécessaires pour assurer une surveillance efficace, compte tenu de la portée mondiale des activités et de la stratégie de la société et du contexte économique mondial qui évolue rapidement
- les caractéristiques qui favoriseront une culture au sein du conseil qui accueille favorablement les perspectives multiples et qui est exempte de préjugés conscients et inconscients et de discrimination
- les caractéristiques qui contribuent à la diversité du conseil, y compris le genre, l'âge, la race, l'ethnicité, la culture, le handicap, l'orientation sexuelle et la représentation géographique, ainsi que d'autres caractéristiques qui peuvent être relevées à l'occasion
- les exigences légales et réglementaires, notamment en matière de résidence et d'indépendance.

Le président du conseil, les présidents de comité et d'autres administrateurs ont des entretiens avec des candidats appropriés, un examen est effectué pour repérer d'éventuels conflits et mandats parallèles, et une firme indépendante effectue une vérification des antécédents. Le comité tient compte des commentaires de toutes ces sources avant de recommander au conseil qu'il évalue un candidat et qu'il l'approuve aux fins de mise en candidature ou de nomination au conseil.

## INCLUSION

Le conseil reconnaît l'importance de l'inclusion et a pris l'engagement de favoriser la diversité à tous les niveaux de l'organisation, y compris dans ses propres rangs. Le conseil fait de longue date la promotion de la diversité et estime qu'un conseil composé d'administrateurs hautement qualifiés provenant de divers milieux permet d'amener des perspectives et des expériences différentes au conseil, ce qui favorise une saine discussion et un bon débat ainsi qu'une prise de décisions plus efficace. Cet engagement est inscrit dans la politique de longue date en matière d'inclusion du conseil (que vous pouvez consulter au [manuvie.com](http://manuvie.com)) ainsi que dans les pratiques de planification de la relève du conseil décrites ci-après, lesquelles prévoient la prise en compte des caractéristiques qui permettent de favoriser la diversité et l'inclusivité du conseil. Nous sommes fiers des progrès que nous avons accomplis dans la composition d'un conseil diversifié qui représente les collectivités au sein desquelles nous exerçons nos activités, en particulier en ce qui a trait à la représentation des femmes parmi les membres de notre conseil, et nous reconnaissons la nécessité de porter une attention soutenue à l'augmentation de la représentation des membres d'autres groupes sous-représentés, y compris les personnes qui s'identifient comme des autochtones, des membres de minorités visibles, des personnes handicapées ou des membres de la communauté LGBTQ+.

## Relève du conseil

Le comité de gouvernance et des candidatures fait appel aux services de conseillers indépendants pour qu'ils l'aident à trouver des candidats, y compris des candidats issus de la diversité, conformément à la politique d'inclusion du conseil. Le comité est déterminé à déployer des pratiques de recrutement équitables et inclusives, et il exige que des entreprises de recrutement lui présentent des listes diversifiées et équilibrées de candidats potentiels à un poste d'administrateur comprenant des femmes et que ces entreprises prennent expressément en compte et présentent des candidats provenant d'autres groupes sous-représentés, comme les membres des minorités visibles au sens attribué à ce terme dans la *Loi concernant l'équité en matière d'emploi* (Canada), les peuples autochtones, les personnes handicapées et les membres de la communauté LGBTQ+. Il établit également une liste de candidats prospectifs issus de ces groupes sous-représentés qui répondent aux critères établis et aux objectifs fixés.

Pour ce qui est de l'équilibre entre les hommes et les femmes, le conseil cherche à maintenir la parité entre les hommes et les femmes parmi les administrateurs indépendants et s'est fixé un objectif précis selon lequel au moins 40 % des administrateurs indépendants sont des femmes, tout en reconnaissant que la composition du conseil peut varier à l'occasion pendant des périodes de transition. Afin de maintenir un équilibre entre les hommes et les femmes approprié, au plus 60 % des administrateurs indépendants seraient d'un des deux sexes, sous réserve des fluctuations temporaires pendant les périodes de transition.

Le tableau qui suit indique le nombre de femmes siégeant actuellement au conseil qui appartiennent à une minorité visible au sens attribué à ce terme dans la *Loi concernant l'équité en matière d'emploi* (Canada). Aucun administrateur ne s'est identifié comme membre des peuples autochtones, personne handicapée ou membre de la communauté LGBTQ+. Pour en savoir plus sur la diversité au sein de la direction, se reporter à la page 147.

|                                                                                                                                                    |          |      |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|------|
| Candidats à un poste d'administrateur                                                                                                              |          |      |
| Administratrices (en pourcentage du nombre total d'administrateurs)                                                                                | 6 sur 13 | 46 % |
| Administratrices (en pourcentage du nombre d'administrateurs indépendants)                                                                         | 6 sur 12 | 50 % |
| Administrateurs qui se sont identifiés comme membres d'une minorité visible <sup>1</sup> (en pourcentage du nombre total d'administrateurs)        | 2 sur 13 | 15 % |
| Administrateurs qui se sont identifiés comme membres d'une minorité visible <sup>1</sup> (en pourcentage du nombre d'administrateurs indépendants) | 2 sur 12 | 17 % |

1 Au sens attribué à ce terme dans la *Loi concernant l'équité en matière d'emploi* (Canada).

Le comité de gouvernance et des candidatures examine chaque année la politique d'inclusion du conseil ainsi que ses objectifs spécifiques et peut recommander que des changements soient apportés à la politique et à ses objectifs, au besoin. L'efficacité du conseil et du comité dans la mise en œuvre de la politique est prise en compte au cours des évaluations du rendement réalisées chaque année.

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. Le comité maintient une grille de compétences pour repérer les lacunes, s'il en est, ou les secteurs émergents importants dans l'ensemble global des compétences du conseil.

Les administrateurs doivent posséder six caractéristiques essentielles :

- jouir d'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.

En plus des caractéristiques essentielles, tous les membres du conseil ont de l'expérience considérable en tant que membre de la haute direction, de l'expérience en exploitation/gouvernance en Asie, au Canada ou aux États-Unis ou dans plus d'un de ces territoires, et ont des compétences financières au sens des lois sur les valeurs mobilières applicables.

Le tableau figurant ci-après présente l'expérience diversifiée du conseil et des candidats individuels dans les domaines indiqués, qui est jugée nécessaire à la supervision efficace de la société étant donné ses activités et sa stratégie actuelles. Ces compétences sont prises en compte pour l'examen de la relève du conseil et l'évaluation de membres potentiels du conseil.

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | Nicole Arnaboldi | Guy Bainbridge | Nancy Carroll | Julie Dickson | Michael Durland | Donald Kanak | Donald Lindsay | Anna Manning | John Montalbano | May Tan | Leagh Turner | Phil Witherington | John Wong |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|----------------|---------------|---------------|-----------------|--------------|----------------|--------------|-----------------|---------|--------------|-------------------|-----------|
| <b>Principales compétences</b><br><b>Finances/comptabilité</b><br>Nous exerçons nos activités dans un environnement financier comportant des aspects complexes de comptabilité, d'actuariat et de gestion de capitaux.                                                                                                                                                                                                                                              | ✓                | ✓              | ✓             | ✓             | ✓               | ✓            | ✓              | ✓            | ✓               | ✓       | ✓            | ✓                 | ✓         |
| <b>Assurance/réassurance/gestion de placements</b><br>Nous apprécions l'expertise du secteur puisqu'elle offre une perspective sur les activités, la stratégie et les facteurs liés aux marchés.                                                                                                                                                                                                                                                                    | ✓                | ✓              | ✓             | ✓             |                 | ✓            |                | ✓            | ✓               | ✓       |              | ✓                 |           |
| <b>Gestion du risque</b><br>Nous exerçons nos activités dans un environnement de risques complexe et notre expérience dans divers domaines de risques et notre connaissance des risques, des occasions et/ou des menaces relatifs aux entreprises émergentes nous offre une expertise pour gérer efficacement nos principaux risques.                                                                                                                               | ✓                | ✓              | ✓             | ✓             | ✓               | ✓            | ✓              | ✓            | ✓               | ✓       | ✓            | ✓                 | ✓         |
| <b>Gestion du talent/rémunération des membres de la haute direction</b><br>Nous voulons attirer, former et fidéliser les gens les plus talentueux à l'échelle mondiale.                                                                                                                                                                                                                                                                                             | ✓                |                |               |               | ✓               | ✓            | ✓              | ✓            | ✓               | ✓       | ✓            | ✓                 | ✓         |
| <b>Principale expérience</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |                  |                |               |               |                 |              |                |              |                 |         |              |                   |           |
| <b>Expérience en Asie</b><br>L'expérience commerciale et culturelle dans les régions où nous exerçons nos activités est essentielle pour offrir une supervision dans l'intérêt à long terme de la société.                                                                                                                                                                                                                                                          | ✓                | ✓              | ✓             | ✓             | ✓               | ✓            | ✓              | ✓            | ✓               | ✓       | ✓            | ✓                 | ✓         |
| <b>Relations avec le gouvernement/questions d'ordre public/réglementation</b><br>L'expérience auprès des organismes gouvernementaux offre une perspective appréciable sur les processus et mesures du gouvernement et la connaissance des cadres réglementaires des pays où nous exerçons nos activités est essentielle pour comprendre les menaces et les possibilités touchant notre stratégie à long terme.                                                      | ✓                | ✓              | ✓             | ✓             | ✓               | ✓            |                | ✓            |                 |         | ✓            | ✓                 | ✓         |
| <b>Dirigeant/administrateur de société ouverte</b><br>L'expérience au sein d'une société ouverte offre des perspectives pratiques sur les activités et la gouvernance d'une organisation complexe négociée en bourse.                                                                                                                                                                                                                                               | ✓                | ✓              | ✓             | ✓             | ✓               | ✓            | ✓              | ✓            | ✓               | ✓       | ✓            | ✓                 |           |
| <b>Technologie/exploitation</b><br>L'expérience à l'égard de questions portant sur l'innovation technologique et numérique, l'IA et la cybersécurité est importante alors que nous nous concentrons à transformer notre entreprise par l'intégration de technologies, notamment de solutions propulsées par l'IA, afin de créer de la valeur, de stimuler la croissance et la productivité et d'améliorer l'expérience des clients et les relations entre collègues |                  |                |               |               | ✓               | ✓            | ✓              | ✓            |                 |         | ✓            |                   |           |
| <b>Ventes/marketing/distribution</b><br>L'expérience en ventes, en marketing et en distribution offre des perspectives appréciables sur les marchés et les clients alors que nous nous concentrons sur la croissance de notre portefeuille d'activités diversifié.                                                                                                                                                                                                  |                  |                |               |               |                 | ✓            |                |              | ✓               |         | ✓            | ✓                 |           |
| <b>Enjeux environnementaux/climatiques/sociaux/de gouvernance</b><br>L'expérience en ce qui a trait aux enjeux environnementaux (y compris le climat), sociaux et de gouvernance nous procure l'expertise nécessaire au suivi et à la surveillance des stratégies pertinentes par le conseil, y compris le cadre de Manuvie en matière de facteurs ESG.                                                                                                             | ✓                |                | ✓             |               |                 | ✓            | ✓              | ✓            | ✓               | ✓       | ✓            | ✓                 | ✓         |

## 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 participent à un vaste programme d'orientation en vue d'accroître leurs connaissances sur Manuvie et les aspects importants de nos activités. Le programme est adapté pour tenir compte des connaissances, des compétences et de l'expérience de chaque administrateur. Nous améliorons continuellement le programme d'orientation afin de tirer parti de la technologie offerte et d'accroître son efficacité et sa capacité à s'adapter aux besoins individuels des administrateurs.

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 priorités stratégiques, activités et défis.

Tous les administrateurs peuvent assister aux réunions des comités, qu'ils soient ou non membres du comité, 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 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.

Les membres du comité de gouvernance et des candidatures doivent suivre au moins une séance de formation liée au développement durable à l'externe, et les membres du comité de gestion des risques doivent suivre au moins une séance de formation liée à la cybersécurité à l'externe tous les deux ans. Tous les membres du conseil y sont conviés. En 2025, le conseil a retenu les services d'intervenants externes pour donner des séances de formation sur des domaines d'importance, comme la gouvernance de l'IA, les changements climatiques et la cybersécurité.

Nous organisons régulièrement des visites d'établissement et des événements pour que les administrateurs puissent interagir avec des employés de l'entreprise afin d'approfondir leur compréhension des divers aspects de nos activités et de nos exploitations mondiales. En 2025, les membres du conseil ont eu l'occasion de s'entretenir avec des employés de Manuvie lors d'un certain nombre d'événements tenus à Boston, aux États-Unis, dans le cadre de la réunion de planification stratégique.

Les présidents de comité peuvent également coordonner les séances de formation sur des sujets d'intérêt pour les membres de leur comité.

Le tableau qui suit donne les faits saillants de notre programme de formation permanente de 2025 à l'intention des administrateurs :

| Date                                                          | Sujet                                                                                                     | Invités                                   |
|---------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------|
| <b>Activités et exploitation</b>                              |                                                                                                           |                                           |
| Février 2025<br>Novembre 2025                                 | Mise à jour concernant la gestion des contrats en vigueur dans le monde                                   | conseil                                   |
| Mai 2025                                                      | Aperçu de l'Asie                                                                                          | conseil                                   |
| Mai 2025                                                      | Aperçu du Canada                                                                                          | conseil                                   |
| Mai 2025                                                      | Environnement concurrentiel                                                                               | conseil                                   |
| Juin 2025                                                     | Survol de la gestion de patrimoine et d'actifs, Monde                                                     | conseil                                   |
| Juin 2025                                                     | Aperçu des États-Unis                                                                                     | conseil                                   |
| Juin 2025                                                     | Stratégie de placement liée aux actifs alternatifs à long terme                                           | conseil                                   |
| Juin 2025                                                     | Survol des fusions et acquisitions                                                                        | conseil                                   |
| Août 2025                                                     | Mise à jour sur la gestion des contrats en vigueur dans le monde                                          | conseil                                   |
| Septembre 2025                                                | Point de vue de l'actionnaire                                                                             | conseil                                   |
| Septembre 2025                                                | Point de vue externe concernant Manuvie                                                                   | conseil                                   |
| Octobre 2025                                                  | Économie des produits                                                                                     | conseil                                   |
| Novembre 2025                                                 | Mise à jour sur la stratégie sur les marchés privés                                                       | conseil                                   |
| Novembre 2025                                                 | Institut de la longévité                                                                                  | conseil                                   |
| <b>Tendances du marché et faits récents en réglementation</b> |                                                                                                           |                                           |
| Février 2025<br>Juin 2025<br>Novembre 2025                    | Gouvernance de l'IA                                                                                       | conseil                                   |
| Avril 2025                                                    | Mise à jour sur la géopolitique/ risque de marché et de crédit                                            | conseil                                   |
| Septembre 2025                                                | Adaptation aux changements climatiques actuels (y compris une mise à jour sur les risques liés au climat) | comité de gouvernance et des candidatures |
| Février 2025<br>Mai 2025<br>Août 2025<br>Novembre 2025        | Mise à jour concernant les risques liés aux technologies et à la cybersécurité                            | comité de gestion des risques             |
| Décembre 2025                                                 | Cybersécurité                                                                                             | conseil                                   |
| Décembre 2025                                                 | Mises à jour à l'égard de la gouvernance                                                                  | comité de gouvernance et des candidatures |

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 conformément à des procédures établies.

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. Ils profitent également d'adhésions à certaines publications pertinentes au secteur d'activité.



## ÉVALUATION

Le conseil a retenu les services d'un conseiller indépendant pour aider à l'exécution d'une auto-évaluation du conseil, de chacun des comités, du président du conseil et des présidents des comités.

Les administrateurs ont entamé un processus d'entretien itératif avec le conseiller indépendant pour évaluer le rendement et l'efficacité de ce qui suit :

- le conseil et le président du conseil par rapport aux objectifs du conseil
- les comités et les présidents de ces comités par rapport aux objectifs de ces comités
- eux-mêmes par rapport à leurs collègues
- la relation du conseil avec la direction (y compris les commentaires de la direction, au besoin).

Les résultats de l'auto-évaluation du conseil et de l'évaluation du président du conseil sont examinés par le comité de gouvernance et des candidatures, et le président du comité fait part de ces résultats à l'ensemble du conseil. Le conseil se réunit à huis clos pour discuter des commentaires et élaborer ses objectifs pour l'année à venir. Le président du conseil communique les commentaires des collègues aux administrateurs, au besoin.

Tous les ans, le conseil évalue également le rendement et de l'efficacité du président du conseil dans l'exécution de son mandat.

Chaque président de comité sollicite des commentaires auprès d'autres membres du comité sur le rendement du comité par rapport aux objectifs du précédent exercice et aux objectifs proposés pour le prochain exercice. Chaque comité se réunit également à huis clos afin de discuter de l'évaluation et d'analyser et d'évaluer le caractère adéquat de sa charte et atteste que toutes les exigences de la charte ont été respectées au cours de l'exercice.

# Autres renseignements

## Durabilité à Manuvie

Nous présentons les aspects environnementaux, sociaux et de gouvernance de nos activités, de nos produits et de nos services ainsi que des partenariats avec nos collectivités dans notre rapport sur le développement durable et la Déclaration de contribution à la collectivité que nous publions chaque année. Ces rapports décrivent nos priorités et notre performance, y compris la surveillance par le conseil de la stratégie en matière de développement durable de Manuvie, et peuvent être consultés à la rubrique « Durabilité » de notre site Web à l'adresse [www.manulife.com/fr/about/sustainability.html](http://www.manulife.com/fr/about/sustainability.html).

Notre programme axé sur les effets expose les principaux domaines d'intérêt qui constituent les éléments moteurs de l'impact social durable de nos activités et tient compte des besoins des personnes que nous desservons et des collectivités dans lesquelles nous vivons et travaillons. Trois secteurs prioritaires interreliés composent notre programme axé sur les effets : prioriser le maintien de la santé et du bien-être, soutenir la résilience financière et contribuer à une planète en meilleure santé.

Dans le cadre de nos efforts de développement durable, nous participons activement à divers projets et organisations reconnus mondialement. Notre rapport de gestion 2025 comprend de l'information dans la rubrique intitulée « Risque stratégique — Risque environnemental, social et de gouvernance » de notre cadre en matière de développement durable, y compris l'approche de Manuvie relativement aux risques climatiques. Veuillez également consulter notre Rapport sur le développement durable, publié au deuxième trimestre de chaque année, pour obtenir de plus amples renseignements sur les risques climatiques et sur le rendement en matière de développement durable.

### Stratégie et surveillance, y compris la surveillance des risques liés au climat

Le cadre de gouvernance de la durabilité de Manuvie est conçu afin de nous aider à atteindre nos objectifs en matière de durabilité dans l'ensemble de l'entreprise en favorisant la prise de décision stratégique dans le contexte de nos objectifs commerciaux.

Le conseil est responsable de superviser notre stratégie et notre cadre en matière de développement durable, y compris notre stratégie, nos risques et nos occasions liés au climat. Chacun des comités du conseil surveille des enjeux en matière de développement durable précis, comme il est indiqué à la page suivante.

Les membres du comité de gouvernance et des candidatures sont tenus de suivre au moins une séance de formation sur le développement durable donnée par une entreprise externe tous les deux ans. En 2025, le conseil a retenu les services d'intervenants externes pour donner des séances de formation sur des domaines d'importance, y compris la gouvernance de l'IA, les changements climatiques et la cybersécurité.

**Conseil**

Le développement durable, y compris la supervision de la stratégie, des risques et des occasions liés au climat, interviennent dans plusieurs aspects du rôle du conseil, notamment leur intégration à la culture, à la planification stratégique, à la surveillance des risques, au leadership et à la rémunération, à l'inclusion et à la divulgation d'information, et l'encadrement y afférent.



Chaque comité supervise de nombreux enjeux en matière de développement durable, y compris les stratégies, les incidences, les risques, les occasions et les renseignements à communiquer.

**Comité de gouvernance et des candidatures**

Ce comité supervise le cadre des facteurs ESG de la société, y compris les questions liées aux changements climatiques et les engagements de la société en la matière. Lors de chaque réunion ordinaire, le comité reçoit des mises à jour sur des sujets pertinents, y compris le programme axé sur les effets et le plan d'action climatique de Manuvie, et supervise les progrès réalisés en matière d'engagements climatiques importants.

**Comité d'audit**

Ce comité supervise les divulgations de risques liés au développement durable de la société, y compris l'approche de Manuvie en matière de risque climatique incluse dans notre rapport de gestion 2025, par le biais de sa supervision des contrôles internes sur les rapports financiers et des contrôles et procédures de divulgation.

**Comité de gestion des risques**

Ce comité supervise les principaux risques de l'entreprise ainsi que les programmes, procédures et contrôles mis en place pour gérer ces risques. Le comité examine régulièrement les risques liés au développement durable, y compris les risques et occasions climatiques, par le biais du rapport sur les risques en constante évolution de l'entreprise et des rapports périodiques sur les risques. Notre rapport de gestion 2025 et notre Rapport sur le développement durable 2025 (le rapport 2025 sera publié au deuxième trimestre 2026) contiennent des informations supplémentaires sur la gouvernance en matière de risque climatiques et la gestion des risques.

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

Ce comité supervise la stratégie, les politiques et les programmes mondiaux de l'entreprise en matière de ressources humaines, y compris les plans de rémunération des dirigeants qui intègrent les objectifs de l'entreprise en lien avec les initiatives climatiques, la mobilisation des employés, la promotion d'une culture inclusive et la satisfaction de la clientèle. Le comité reçoit régulièrement des rapports sur les progrès réalisés à l'égard de l'approche de l'entreprise en matière d'inclusivité.

Le comité de direction sur le développement durable de Manuvie se compose de membres de la haute direction, dont le chef de la direction, le chef mondial du développement durable et d'autres leaders des fonctions et de l'entreprise, et est chargé de la stratégie et de l'information liées au développement durable. Le comité se réunit habituellement une fois par mois, et d'autres entretiens ont lieu entre les réunions, au besoin, et présente des mises à jour trimestrielles au comité de gouvernance et des candidatures. Le comité de direction sur le développement durable de Manuvie est appuyé par le Centre d'expertise en matière de développement durable qui est composé de représentants de multiples entreprises et secteurs.

Vous pouvez en apprendre davantage sur la surveillance des enjeux liés au développement durable, y compris les enjeux en matière de climat, dans notre rapport annuel sur le développement durable.

## Faits saillants en matière de durabilité de 2025

Vous pouvez en apprendre plus sur nos initiatives et notre rendement en matière de durabilité sur notre site Web ([manulife.com/fr/about/sustainability.html](http://manulife.com/fr/about/sustainability.html)) et dans notre Rapport sur le développement durable le plus récent et notre Déclaration de contribution à la collectivité (le rapport 2025 sera publié au deuxième trimestre de 2026). Les renseignements qui y figurent s'inspirent de cadres de présentation de l'information volontaire et exigée aux fins de la réglementation, y compris l'International Sustainability Standards Board (ISSB) de l'IFRS Foundation, le Global Reporting Initiative (GRI) et le Sustainability Accounting Standards Board (SASB). Le rapport met également l'accent sur notre adhésion à plusieurs réseaux mondiaux axés sur la durabilité, y compris le Pacte mondial des Nations Unies et les Principes de l'investissement responsable (PIR) des Nations Unies.

### Plan d'initiatives climatiques

Nous reconnaissons que la gouvernance environnementale et la gouvernance financière sont liées et nous avons établi un Plan d'action climatique qui s'harmonise à notre objectif de carboneutralité. Nous tenons compte des enjeux climatiques, s'il y a lieu, lors de la prise de décisions quant à la façon dont nous gérons nos activités, à la façon dont nous investissons nos propres actifs, et aux produits et aux solutions de services que nous offrons à la clientèle. Les efforts requis pour aborder les changements climatiques exigent un niveau de collaboration sans précédent à l'échelle mondiale. Notre apport comprend des progrès continus à l'égard des objectifs suivants :

- **Exploitation** : Réduire les émissions de portée 1 et 2 de Manuvie de 40 % d'ici 2035 par rapport à nos émissions de 2019
- **Placements** : Tracer la voie vers la carboneutralité dans le portefeuille de placements de notre fonds général d'ici 2050, y compris l'atteinte de cibles à court terme fondées sur des données scientifiques couvrant 42 % de nos actifs investis et le financement de solutions qui ouvrent la voie à la décarbonation économique et à la transition énergétique dans l'économie réelle
- **Produits et services** : Aider les clients à atteindre leurs propres objectifs climatiques et améliorer la résilience de nos activités compte tenu des risques climatiques

Vous pouvez en apprendre plus sur ces engagements et les plans mis en œuvre pour les respecter à l'adresse <https://www.manulife.com/fr/about/sustainability/climate-change.html>.

## Assurance responsabilité civile des administrateurs et des dirigeants

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 est revue annuellement et comporte une protection d'environ 500 millions de dollars américains.

## Prêts consentis aux administrateurs et aux hauts dirigeants

Dans le cadre de nos activités, nous pouvons consentir des prêts à nos administrateurs, hauts 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.

Le tableau qui suit présente l'encours total des prêts que Manuvie ou l'une de nos filiales avait consentis à l'ensemble des hauts dirigeants, des administrateurs et des employés, actuels et anciens, de Manuvie ou de l'une de nos filiales en date du 15 février 2026, à l'exclusion des prêts de caractère courant, au sens des lois canadiennes en valeurs mobilières applicables :

|                         | Prêt consenti par Manuvie ou l'une de nos filiales |
|-------------------------|----------------------------------------------------|
| Encours total des prêts | 2 876 137 \$                                       |

Le tableau suivant présente les prêts consentis à chaque personne qui est ou a été, à tout moment au cours de l'exercice 2025, administrateur ou haut dirigeant, ainsi qu'à chaque candidat à un poste d'administrateur et à chaque personne avec laquelle ceux-ci ont des liens, à l'exception des prêts de caractère courant, au sens des lois canadiennes en valeurs mobilières applicables.

| Nom et fonction principale                                                                | Participation de la société ou de la filiale     | Encours le plus élevé durant l'exercice clos le 31 décembre 2025 <sup>1</sup> | Encours au 15 février 2026 <sup>1</sup> |
|-------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------|
| Paul Lorentz, président et chef de la direction, Gestion de patrimoine et d'actifs, Monde | Banque Manuvie à titre de créancier hypothécaire | 1 507 889 \$                                                                  | 993 377 \$                              |

<sup>1</sup> Ce montant représente un compte Manuvie Un garanti par une résidence principale de l'emprunteur. Au 31 décembre 2025, la facilité de crédit affichait un solde de 0,00 \$ dans un sous-compte et un solde du crédit renouvelable de 628 150,27 \$ au taux de base variable de Manuvie Un de 4,95 % par année. Au 15 février 2026, la facilité de crédit affichait un solde de 0,00 \$ dans le sous-compte et un solde du crédit renouvelable de 993 377 \$ au taux de base variable de Manuvie Un de 4,95 %.

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 secrétaire générale,



Antonella Deo  
Le 16 mars 2026

## MISE EN GARDE RELATIVE AUX ÉNONCÉS PROSPECTIFS

De temps à autre, Manuvie fait des énoncés prospectifs verbalement ou par écrit, y compris dans le présent document. En outre, nos représentants peuvent faire des énoncés prospectifs verbalement, notamment auprès des analystes, des investisseurs et des médias. Toutes ces déclarations sont faites au sens des règles d'exonération des lois provinciales canadiennes sur les valeurs mobilières et de la *Private Securities Litigation Reform Act of 1995* des États-Unis.

Ces déclarations prospectives comprennent, sans s'y limiter, les déclarations portant sur nos priorités et cibles stratégiques et nos cibles financières et opérationnelles à moyen terme, les avantages attendus des acquisitions de Comvest et de Schroder Indonesia, notre pénétration du marché de l'assurance en Inde et les avantages attendus de celle-ci, et elles portent aussi notamment sur nos objectifs, nos buts, nos stratégies, nos intentions, nos projets, nos convictions, nos attentes et nos estimations. Elles se caractérisent habituellement par l'emploi de termes tels « pouvoir », « devoir », « probable », « soupçonner », « perspectives », « s'attendre à », « entendre », « estimer », « prévoir », « croire », « projeter », « objectif », « chercher à », « viser », « continuer », « but », « restituer », « entreprendre » ou « s'efforcer » (ou de leur forme négative) et par l'emploi du conditionnel, ainsi que de mots et expressions semblables, et elles peuvent inclure des énoncés relatifs aux résultats futurs possibles ou présumés de la Société.

Bien que, selon nous, les attentes ainsi exprimées soient raisonnables, le lecteur ne devrait pas s'appuyer indûment sur les énoncés prospectifs en raison des incertitudes et des risques inhérents qu'ils supposent ni les interpréter comme une quelconque confirmation des attentes des marchés ou des analystes.

Les énoncés prospectifs étant fondés sur des hypothèses ou des facteurs importants, les résultats réels peuvent être très différents des résultats qu'ils annoncent explicitement ou implicitement.

Parmi les principaux facteurs susceptibles d'entraîner un écart important entre les résultats réels et les attentes, notons la conjoncture commerciale et économique (notamment le rendement et la volatilité des marchés des actions ainsi que les corrélations entre ces derniers; les taux d'intérêt; les écarts de taux et de swaps; les taux d'inflation; les taux de change; les pertes sur placements et les défaillances; la liquidité du marché et la solvabilité des garants, des réassureurs et des contreparties); les changements apportés aux lois et à la réglementation; les modifications apportées aux normes comptables applicables dans tous les territoires où nous exerçons nos activités; les modifications aux exigences en matière de fonds propres réglementaires; la capacité d'obtenir l'approbation des augmentations de primes sur les contrats en vigueur; la capacité à mettre en œuvre et à modifier des plans stratégiques; la baisse de nos notes de solvabilité financière ou de crédit; notre capacité à préserver notre réputation; la dépréciation du goodwill ou d'immobilisations incorporelles ou la constitution de provisions à l'égard d'actifs d'impôt différé; l'exactitude des estimations relatives à la morbidité, à la mortalité et aux comportements des titulaires de contrats; l'exactitude des autres estimations utilisées dans l'application des méthodes comptables et actuarielles ainsi que de la valeur intrinsèque; notre capacité à mettre à exécution des stratégies de couverture efficaces et à faire face aux conséquences imprévues découlant de ces stratégies; notre capacité d'obtenir des actifs appropriés au soutien de nos passifs à long terme; le niveau de concurrence et les regroupements; notre capacité de mettre en marché et de distribuer des produits par l'intermédiaire de réseaux de distribution existants et futurs; les passifs imprévus ou les dépréciations d'actifs découlant d'acquisitions et de cessions d'activités; la réalisation de pertes découlant de la vente de placements classés à la juste valeur par le biais des autres éléments du résultat global; notre liquidité, y compris la disponibilité du financement nécessaire pour satisfaire aux obligations financières existantes aux dates d'échéance prévues, le cas échéant; les obligations de nantissement de garanties additionnelles; la disponibilité de lettres de crédit afin d'assurer une gestion souple des fonds propres; l'exactitude de l'information reçue de contreparties et la capacité des contreparties à respecter leurs engagements; la disponibilité et le caractère abordable et approprié de la réassurance; les instances judiciaires et réglementaires, y compris les vérifications fiscales, les litiges fiscaux ou d'autres instances semblables; notre capacité à adapter les produits et services pour suivre l'évolution du marché; notre capacité à attirer et à maintenir en poste les principaux membres de la direction, employés et agents;

l'utilisation et l'interprétation appropriées de modèles complexes ou les défaillances des modèles utilisés; les risques politiques, juridiques, opérationnels et autres liés à nos activités; l'incertitude géopolitique, y compris les conflits à l'échelle internationale et les litiges commerciaux; les acquisitions et notre capacité à les mener à terme, y compris à obtenir le financement par emprunt ou par actions nécessaire; les perturbations et les changements touchant des éléments essentiels du système de la société ou des infrastructures publiques; les préoccupations environnementales, y compris les changements climatiques; notre capacité à protéger notre propriété intellectuelle et l'exposition aux recours pour violation, les avantages prévus des acquisitions de Comvest et de Schroders Indonesia; l'obtention des approbations réglementaires et la satisfaction des conditions de clôture relativement à l'acquisition de Schroders Indonesia; l'obtention des approbations réglementaires relativement à la pénétration du marché de l'assurance en Inde et les avantages prévus de cette pénétration; notre capacité à réaliser nos plans numériques et à déployer les cas d'utilisation numérique futurs et à tirer toute la valeur de l'IA, et notre incapacité à retirer des liquidités de nos filiales.

Des renseignements supplémentaires à l'égard des facteurs de risque importants susceptibles d'entraîner un écart notable entre les résultats réels et les attentes exprimées ainsi qu'à l'égard des facteurs et hypothèses importants sur lesquels sont fondés les énoncés prospectifs sont présentés aux sections « Gestion du risque et facteurs de risque » et « Principales méthodes actuarielles et comptables » de notre rapport de gestion de 2025, et à la note intitulée « Gestion du risque » des états financiers consolidés pour l'exercice clos le 31 décembre 2025, et dans d'autres documents que nous avons déposés auprès des organismes de réglementation des valeurs mobilières au Canada et aux États-Unis.

Les énoncés prospectifs figurant dans le présent document sont, sauf indication contraire, formulés en date du 16 mars 2026 et présentés dans le but d'aider les investisseurs et autres personnes à comprendre notre situation financière et nos résultats d'exploitation, nos activités futures, de même que nos objectifs et nos priorités stratégiques, et pourraient ne pas se prêter à d'autres fins. Nous ne nous engageons pas à réviser nos énoncés prospectifs, sauf si la loi l'exige.

**Notre siège social**

Société Financière Manuvie  
200 Bloor Street East  
Toronto (Ontario) M4W 1E5  
Canada

IR3837F

