Manuvie

Déclaration mondiale de Manuvie sur les droits de la personne

Notre engagement

Manuvie s'est fermement engagée à respecter les droits de la personne dans le cadre de ses activités et de ses relations d'affaires, y compris en ce qui concerne sa chaîne d'approvisionnement. Le respect des droits de la personne fait partie intégrante de nos valeurs, de notre processus décisionnel et de ce que nous attendons autant de la part de notre société que de nos partenaires.

Notre approche est guidée par les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, la Déclaration universelle des droits de l'homme des Nations Unies et les conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail (OIT) concernant les formes de travail des enfants, le travail forcé, la liberté d'association, le droit d'organisation et de négociation collective et l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

Lorsque les lois locales et les normes internationales en matière de droits de la personne diffèrent, nous suivrons la norme la plus élevée. En cas de conflit, nous nous conformerons à la loi tout en cherchant des moyens de respecter les droits de la personne dans nos cercles d'influence et dans la conduite de nos affaires.

La présente Déclaration énonce les attentes de Manuvie à l'égard de ses dirigeants et employés, de ses partenaires d'affaires et d'autres tiers avec lesquels elle interagit dans le cadre de ses activités, de ses produits et de ses services. Nous continuerons à intégrer les questions relatives aux droits de la personne dans nos processus d'affaires, à renforcer le développement de l'apprentissage, de la gestion et du leadership internes en matière de droits de la personne et à faire preuve de bonnes pratiques commerciales à l'échelle internationale.

Notre approche

Afin de comprendre quelles questions importantes en matière de droits de la personne pourraient être pertinentes pour nos activités, nous procédons à des évaluations des risques liés aux droits de la personne et des effets, puis nous élaborons des politiques, des processus et des procédures dans le but d'atténuer les effets négatifs des risques et d'évaluer l'efficacité des politiques, processus et procédures en place. Ceux-ci varient selon le secteur d'activité et la zone géographique.

Nous pensons que des pratiques commerciales conformes à l'éthique et une bonne gouvernance font partie intégrante de la façon dont nous menons nos opérations et de notre réussite à long terme. Ainsi, tous nos partenaires, y compris nos employés et nos fournisseurs, doivent faire preuve d'intégrité, respecter des normes élevées et se conformer à un ensemble de politiques afin de nous aider à gérer nos activités.

- Notre **Code de conduite et d'éthique** (le « Code ») témoigne de l'importance que la Société accorde à l'éthique et au respect des lois et règlements qui régissent ses activités, partout où elle les exerce. Les employés, employés contractuels et les membres du conseil d'administration doivent suivre une formation annuelle et doivent attester chaque année qu'ils se conforment au Code, qu'ils en connaissent bien les dispositions et qu'ils se conduisent conformément à la lettre et à l'esprit de ces dernières. En vertu du Code, il est strictement interdit aux administrateurs, dirigeants, employés, sous-traitants, employés des sous-traitants et mandataires de participer à des activités de traite des personnes. Parmi ces activités, on compte les suivantes : recourir à la force, à la fraude ou à la coercition pour soumettre une personne à une servitude involontaire ou encore pour forcer quelqu'un à travailler en menaçant de blesser cette personne ou une autre personne.

Le Code ne doit pas être interprété ou appliqué de manière à limiter le droit des employés de s'organiser, de former ou de soutenir un syndicat ou d'y adhérer, de négocier des conventions collectives par l'intermédiaire de représentants désignés par eux ou de participer à toute autre activité concertée ayant pour but des négociations collectives ou d'autres formes d'entraide et de protection mutuelle, ou à empêcher de telles activités.

- Le **Code de déontologie des fournisseurs** définit les attentes à l'égard de nos fournisseurs et exige qu'ils :
  - s'assurent que les produits et les services qu'ils fournissent sont à tout moment en parfaite conformité avec toutes les lois et les réglementations applicables;
  - respectent la dignité et les droits de la personne de tous les travailleurs, s'engagent à appliquer des pratiques équitables en matière d'emploi et de travail et ne recourent pas au travail forcé ou au travail des enfants;
  - se conforment aux règlements, aux codes et aux lois applicables contre l'esclavagisme et la traite de personnes;
  - mettent en place des procédures de contrôle préalable pour leurs sous-traitants, leurs fournisseurs et les autres participants de la chaîne d'approvisionnement, et ce, afin de s'assurer de l'absence d'esclavagisme et de traite de personnes.
- La **Politique mondiale sur la santé et la sécurité** de Manuvie décrit l'engagement de la Société à l'égard de la santé et de la sécurité sur le lieu de travail. Manuvie s'engage à offrir un milieu de travail sain et sécuritaire. Les normes et procédures de Manuvie en matière de santé et de sécurité respectent les normes locales en matière d'intervention en cas de dangers, de blessures ou de maladies au travail ainsi qu'en matière d'inspection du lieu de travail, de collaboration avec des intervenants clés et d'offre de formation, au besoin. Conformément aux exigences locales s'il y en a, des consultations avec des représentants de la direction et des travailleurs sont tenues régulièrement.
- Conformément à la **Politique mondiale en matière de discrimination, de harcèlement et de violence en milieu de travail**, la Société interdit strictement la discrimination, le harcèlement et la violence sur le lieu de travail. La présente politique vise à lutter contre la discrimination, le harcèlement et la violence de la part de toutes les personnes avec lesquelles nous interagissons en milieu de travail, y compris les employés, les travailleurs occasionnels, les employés contractuels, les clients et les tiers. Les employés et les employés contractuels de Manuvie suivent régulièrement des formations sur la discrimination, le harcèlement et la violence sur le lieu de travail.
- En tant que propriétaire d'actifs, Manuvie s'efforce de respecter et de≈promouvoir les droits de la personne dans le cadre de ses décisions de placement et de ses activités de gérance. Nos équipes de Placements du fonds général sont guidées par les lignes directrices ESG internes du fonds général de Manuvie sur l'intégration des considérations ESG, qui comprennent les droits de la personne, et appuient les pratiques responsables en matière de propriété des actifs des compagnies d'assurance vie en propriété exclusive. Les considérations relatives aux droits de la personne sont intégrées aux processus habituels de diligence raisonnable en matière de placements et d'évaluation des risques, qui suivent une approche fondée sur des principes et guidée par l'importance potentielle des facteurs ESG sur les résultats des placements.
- Gestion de placements Manuvie pense que l'investissement durable contribue à rendre les portefeuilles plus résilients face aux risques systémiques et à améliorer le potentiel de création de valeur à long terme. Nous étudions les risques liés aux droits de la personne que nous relevons dans les placements potentiels et existants dans la mesure où nous estimons qu'ils sont importants pour le profil risque-rendement du placement. En outre, nous adoptons une approche orientée client en ce qui concerne les objectifs en matière de durabilité de la clientèle et, sur demande, nous sommes à même d'intégrer les enjeux des droits de la personne parmi les critères de sélection des placements et de prise de décision. Notre approche globale des droits de la personne se reflète dans plusieurs de nos politiques :
  - **Gestion de placements Manuvie – Déclaration à l'égard des investissements durables et du risque lié au développement durable**
  - **Gestion de placements Manuvie – Énoncé sur les procédures contractuelles responsables**
  - **Politique mondiale sur les armes à sous-munitions (applicable à Manuvie et à Gestion de placements Manuvie)**
  - **Gestion de placements Manuvie – Politique mondiale d'engagement des émetteurs**
- Conformément aux exigences de déclaration dans les pays où Manuvie exerce des activités, nous publions chaque année une déclaration sur la *Loi sur l'esclavage moderne*.

Manuvie

Promouvoir l'égalité des chances

Nous nous efforçons de créer un environnement où nos collègues, nos clients et l'ensemble des parties prenantes se sentent valorisés, respectés et liés les uns aux autres, ce qui rehausse la collaboration, stimule l'innovation et favorise un rendement accru à l'échelle de l'entreprise. Nous nous engageons à adopter des pratiques de recrutement, d'embauche, de fidélisation, de promotion et de rémunération et d'accès à la formation équitables. Nous administrons toutes nos pratiques et tous nos programmes sans discrimination fondée sur une caractéristique protégée par le droit applicable.

Les programmes de rémunération reposent des principes d'évaluation cohérente des postes et de rémunération au rendement, et s'accompagnent d'efforts constants visant à atténuer tout biais, à assurer le suivi des exigences légales et réglementaires en matière de rémunération et d'équité salariale et à voir au respect de celles-ci, notamment au moyen d'analyses comparatives des salaires effectuées à intervalles réguliers.

Rôles et responsabilités

La surveillance de notre cadre ESG, notamment en ce qui a trait aux questions de droits de la personne, fait partie du mandat du Comité de gouvernance et des candidatures (CGC) de notre conseil d'administration. Le Comité de direction sur le développement durable a pour mission d'orienter et d'approuver le plan de développement durable de Manuvie et d'assurer le leadership nécessaire à son intégration dans les activités de l'entreprise, y compris en ce qui a trait aux risques importants liés aux droits de la personne.

Production de rapports

Conformément au Code de déontologie et d'éthique de Manuvie, toute personne qui soupçonne qu'une infraction à nos politiques en matière de respect des droits de la personne a été commise peut le signaler immédiatement à son supérieur, au service des ressources humaines ou au conseiller juridique de l'entreprise. Elle peut également le faire au moyen de la ligne d'assistance directe sur l'éthique de Manuvie, à l'adresse www.manulifeethics.com, qui permet des signalements anonymes et inclut une catégorie de signalements propre aux violations présumées des droits de la personne. Les employés sont encouragés à faire part de leurs inquiétudes à leurs supérieurs, et ils ont également la possibilité de poser des questions au Bureau mondial de la conformité de Manuvie. Même si la ligne d'assistance directe sur l'éthique de Manuvie a été mise en place principalement à l'intention des employés, des tiers (comme les actionnaires, les fournisseurs et les sous-conseillers) peuvent également signaler en toute confidentialité toute activité présumée contraire à l'éthique ou aux devoirs de la profession, illégale ou frauduleuse.

Pour de plus amples renseignements, consultez
nos rapports sur le développement durable.

Manuvie, le M stylisé et Manuvie & M stylisé sont des marques de commerce de La Compagnie d'Assurance-Vie Manufacturers et sont utilisés par elle, ainsi que par ses sociétés affiliées sous licence.

MP1388622F 10/26 AODA