

Circulaire de sollicitation de procurations 2024

Société Financière Manuvie

**Assemblée annuelle
9 mai 2024**

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

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

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 2024

Quand

Le 9 mai 2024
11 h (heure de l'Est)

Où

Siège social de Manuvie
200 Bloor Street East
Toronto, Canada

Comment assister à l'assemblée

Notre assemblée annuelle de 2024 se tiendra en personne à l'adresse indiquée ci-dessus et sous forme de webdiffusion en direct en ligne au <https://web.lumiagm.com/496278293>.

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 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).

Quatre points à l'ordre du jour

- Recevoir les états financiers consolidés et les rapports des auditeurs pour l'exercice clos le 31 décembre 2023
- 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.

Tout le monde peut assister à l'assemblée, mais 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 13 mars 2024

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 9 mai 2024. 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 2024, 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.

Manuvie est aujourd'hui une société très différente de celle qu'elle était il y a six ans. La stratégie mise en place en 2018 nous a aidés à être résilients pendant notre transformation en une entreprise à plus forte croissance et à moindre intensité de capital. Roy Gori et les 38 000 collègues de Manuvie ont œuvré à la réalisation des aspirations de Manuvie avec ténacité et accomplis d'énormes progrès en 2023.

La planification de la relève au conseil demeure pour ce dernier une grande priorité, et cette année n'a pas fait exception. Nous sommes ravis d'accueillir Michael Durland, Donald Kanak, Anna Manning et John Wong au conseil. Ces hauts dirigeants apportent une vaste expérience dans les domaines de l'assurance et des services financiers mondiaux, et nous sommes chanceux qu'ils se joignent au conseil. Mike et Don sont entrés au conseil en mars et Anna et John s'y joindront en mai.

Au nom du conseil et des actionnaires, des clients et des collègues de Manuvie, j'aimerais exprimer ma sincère gratitude à Tsun-yan Hsieh et à Andrea Rosen, qui sont arrivés au terme de leur mandat d'administrateur et qui ne se représentent pas à l'élection. Nous avons bénéficié de leur discernement lors des réunions du conseil d'administration et nous les remercions pour leur engagement et leurs nombreux apports.

Vous pouvez en apprendre plus sur les réalisations de Manuvie en 2023 et leur incidence sur la rémunération des membres de la haute direction à la page 44. 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 2023 qui peut être consulté sur www.manuvie.com.

Veillez 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 9 mai 2024 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) voter en vue d'élire les administrateurs; 3) voter en vue de nommer les auditeurs; et 4) voter en vue de se prononcer sur la rémunération des membres de la haute direction. Vous voterez à l'égard de tous les points, à l'exception des états financiers. Le conseil vous recommande de voter POUR 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 the last name "Lindsay" clearly distinguishable.

Don Lindsay

Le 13 mars 2024

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 détenez des actions ordinaires de la Société Financière Manuvie à la fermeture des bureaux le 13 mars 2024. 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 2024 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^{MC} 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 50 000 \$.

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 présente circulaire de sollicitation de procurations
- *assemblée* désigne notre assemblée annuelle des porteurs d'actions ordinaires ayant lieu le 9 mai 2024
- *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 29 février 2024 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 2023, qui comprend nos états financiers consolidés audités et notre rapport de gestion pour l'exercice clos le 31 décembre 2023. 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, sur SEDAR+ (sedarplus.ca) et sur EDGAR (sec.gov/edgar). Vous pouvez aussi nous demander un exemplaire de notre rapport annuel 2023 : vous n'avez qu'à nous faire parvenir un courriel à l'adresse 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 Trust TSX au 1-800-783-9495 (résidents canadiens), au 1-800-249-7702 (résidents américains) ou au 416-682-3864.

Remise de la circulaire de sollicitation de procurations 2024

Tel que l'autorisent les Autorités canadiennes en valeurs mobilières 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

Le site Web de notre agent des transferts : www.meetingdocuments.com/TSXT/MFC_FR/

Sur SEDAR+ : 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/ ou communiquer avec notre agent des transferts, Compagnie Trust TSX (« Trust TSX »), par téléphone au 1-888-433-6443 (sans frais au Canada et aux États-Unis) ou au 416-682-3801 ou par courriel au tsxt-fulfilment@tmx.com.

Si vous avez des questions sur le mécanisme de notification et d'accès, veuillez appeler Trust TSX au 1-800-783-9495 (résidents canadiens), au 1-800-249-7702 (résidents américains) ou au 416-682-3864.

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 proxymote.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 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	17
Profils des administrateurs	19
Rapports des comités du conseil 2023	33
Mode de rémunération de nos administrateurs	39

Rémunération des membres de la haute direction

Message de la présidente

44

Comprendre les résultats de Manuvie selon IFRS 17 et IFRS 9

46

Analyse de la rémunération

48

Sommaire

48

Notre réponse au vote consultatif de 2023 sur notre rémunération des membres de la haute direction

53

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

56

Notre programme de rémunération variable et rendement pour 2023

62

Rémunération des membres de la haute direction visés

78

Rendement des actions

100

Détail de la rémunération des membres de la haute direction

102

Tableau sommaire de la rémunération

102

Rémunération sous forme de titres de capitaux propres

104

Prestations de retraite

109

Cessation des fonctions et changement de contrôle

117

Surveillance de la rémunération

124

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

124

Gestion des risques en matière de rémunération

126

Le processus décisionnel

130

Rémunération des employés qui ont une incidence considérable sur le risque

132

Gouvernance chez Manuvie

À propos du conseil de Manuvie

136

Comités du conseil

139

Rôles et responsabilités du conseil

139

Gouvernance des filiales

149

Agir à titre d'administrateur

150

Appartenance à d'autres conseils

150

Intégrité

150

Participation en actions

150

Limites de mandat

151

Indépendance

151

Relève du conseil et diversité

152

Compétences et expérience

153

Perfectionnement des administrateurs

156

Évaluation

158

Autres renseignements

Facteurs ESG à Manuvie

159

Assurance responsabilité civile

161

Prêts consentis aux administrateurs et aux dirigeants

161

Approbation des administrateurs

161

 **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 9 mai 2024. 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.

Canada	1-800-783-9495
États-Unis	1-800-249-7702
Hong Kong	852-2980-1333
Philippines	632-5318-8567
Reste du monde	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 13 mars 2024 (date de clôture des registres), vous avez le droit d'être convoqué à notre assemblée annuelle de 2024 et d'y voter. Nous avons 1 806 835 953 actions ordinaires en circulation à cette date et chaque action confère un droit de vote.

Toute question doit être approuvée à la majorité simple des voix exprimées.

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 à notre siège social à Toronto, au 200 Bloor Street East, le 9 mai 2024 à 11 h (heure de l'Est). Veuillez vous inscrire auprès de notre agent des transferts dès votre arrivée.

En ligne en tant qu'actionnaire

1. Ouvrir une session : <https://web.lumiagm.com/496278293>. 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 de plus amples renseignements).
4. Entrer votre mot de passe : « manulife2024 » (sensible à la casse)

En ligne en tant qu'invité

1. Ouvrir une session : <https://web.lumiagm.com/496278293>.
2. Cliquer sur « Je suis un invité » et remplir les champs requis.

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 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.

Les invités peuvent assister à l'assemblée, mais ils ne peuvent pas voter ni poser de questions.

Pour 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).

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 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 7 mai 2024** 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://web.lumiagn.com/496278293>. 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 : « manulife2024 » (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) Canada M4W 1E5.

Votre nouveau formulaire de procuration doit être reçu d'ici **17 h (heure de l'Est) le 7 mai 2024** 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.

Veuillez 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 7 mai 2024. 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.

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://web.lumiagn.com/496278293>. 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 : « manulife2024 » (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.

Roy Gori, 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. Gori ou M. Lindsay à agir comme votre fondé de pouvoir à l'assemblée selon vos instructions.

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

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

Vous pouvez aussi nommer une autre personne comme fondé de pouvoir : il n'est pas nécessaire qu'elle soit un actionnaire de Manuvie. 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 7 mai 2024. 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.

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).

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+ (www.sedarplus.ca) et sur EDGAR (sec.gov/edgar). Il est également possible d'obtenir les résultats du vote des assemblées antérieures.

Points examinés à l'assemblée

L'assemblée portera sur quatre points.

1. États financiers (consulter le site [manuvie.com](https://www.manuvie.com))

Nos états financiers consolidés 2023 et les rapports des auditeurs s'y rapportant seront présentés à l'assemblée. Vous pouvez en trouver une copie dans notre rapport annuel 2023 disponible à l'adresse [manuvie.com](https://www.manuvie.com).

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

Vous élirez 14 administrateurs qui siègeront à notre conseil jusqu'à la fin de l'assemblée annuelle des actionnaires de l'année prochaine ou jusqu'à leur démission, selon le plus rapproché de ces événements. Tous les administrateurs mis en candidature ont été élus à notre assemblée de 2023, sauf Michael Durland et Don Kanak, qui ont été nommés au conseil en mars 2024, et Anna Manning et John Wong, qui sont de nouveaux candidats à un poste d'administrateur. Les profils des administrateurs mis en candidature sont présentés à partir de la page 16. Le conseil vous recommande de voter POUR l'élection de chaque administrateur mis en candidature.

3. Nomination des auditeurs

Ernst & Young s.r.l./s.e.n.c.r.l. (Ernst & Young) (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 2024 pour un mandat se terminant à la fin de notre prochaine assemblée annuelle. Nous avons lancé un processus d'appel d'offres pour les missions d'audit externe maintenant que la norme IFRS 17 (Contrats d'assurance) (norme IFRS 17) est adoptée et que le premier cycle d'audit annuel est terminé. Étant donné la complexité associée à la norme IFRS 17, le comité d'audit a jugé qu'il ne serait pas prudent d'entreprendre un processus d'appel d'offres avant la fin du premier cycle d'audit annuel.

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. Le prochain examen exhaustif est prévu en 2024.

Le tableau de la page suivante 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)	2023	2022
Services d'audit 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	51,4 \$	44,5 \$
Services liés à l'audit 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	4,0 \$	3,6 \$
Services fiscaux Comprennent la conformité fiscale, la planification fiscale et les services-conseils en matière de fiscalité	0,4 \$	0,1 \$
Autres services Comprennent d'autres services consultatifs	0,2 \$	0,2 \$
Total	56,0 \$	48,4 \$

Note : Le total des honoraires ci-dessus exclut des honoraires de 13,1 millions de dollars en 2023 et de 10,5 millions de dollars en 2022 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. Les honoraires d'audit indiqués ci-dessus comprennent également des honoraires uniques de 12,8 millions de dollars en 2023 et de 10,9 millions de dollars en 2022 pour des projets spéciaux liés à la mise en œuvre des normes IFRS 17 et 9.

Examen du comité d'audit

Le comité d'audit procède chaque année à un examen formel des auditeurs externes et il en fait un examen plus exhaustif tous les cinq ans. Ces examens sont fondés sur les 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 2019 et a couvert la période de cinq ans close le 31 décembre 2018. L'examen de 2023 a compris 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.

Nous procéderons à un processus d'appel d'offres pour la mission d'audit externe en 2024, lequel processus sera supervisé par le comité d'audit et comprendra une évaluation approfondie, concurrentielle et transparente des propositions des cabinets d'audit participants. Le conseil tiendra compte de l'avis du comité d'audit dans le choix de l'auditeur externe, et les actionnaires auront l'occasion d'approuver la nomination à l'assemblée annuelle de 2025.

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 43)

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 2024 des porteurs d'actions ordinaires de la Société Financière Manuvie.

Ce vote étant consultatif, les résultats de celui-ci ne sont pas contraignants. Le conseil tiendra cependant compte des résultats ainsi que des commentaires provenant des autres activités auxquelles ont pris part les actionnaires 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.

L'an dernier, les actionnaires ont voté à 77,43 % 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 2023 et notre réaction aux résultats du vote sur la rémunération des membres de la haute direction de 2023, y compris notre rencontre avec les actionnaires, à partir de la page 44. Dans le cadre de cette rencontre, le conseil a sollicité des commentaires pour comprendre les préoccupations soulevées par notre programme de rémunération des membres de la haute direction et a examiné notre approche en matière de rémunération de la haute direction à la lumière de ces préoccupations. 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.

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 137 pour obtenir des précisions sur la manière de communiquer avec le conseil et la page 147 pour obtenir des précisions sur les activités auxquelles prennent part nos actionnaires).

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

Propositions des actionnaires

Les propositions des actionnaires ou les mises en candidature dans le cadre de notre politique d'accès aux procurations pour notre assemblée annuelle de 2025 doivent nous parvenir d'ici 17 h (heure de l'Est) le 13 décembre 2024 afin que nous puissions les inclure dans notre circulaire de sollicitation de procurations 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 149 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

À propos *des administrateurs*

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

Cette année, 14 personnes ont été mises en candidature aux fins d'élection au conseil pour un mandat de un an. Tous les administrateurs mis en candidature ont été élus à notre assemblée de 2023, sauf Michael Durland et Don Kanak, qui ont été nommés au conseil en mars 2024, et Anna Manning et John Wong, qui sont de nouveaux candidats à un poste d'administrateur. Tsun-yan Hsieh et Andrea Rosen sont arrivés au terme de leur mandat d'administrateur et ne se représentent pas à l'élection.

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

14

administrateurs se situe dans une fourchette appropriée pour un débat constructif et une prise de décision efficace

Indépendance

Tous

les administrateurs 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

l 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 2023

Diversité

7

des administrateurs indépendants mis en candidature (54 %) sont des femmes

3

des administrateurs indépendants mis en candidature (23 %) se sont identifiés comme membres d'une minorité visible, au sens de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (Canada)

Durée du mandat

4,3

ans est la durée moyenne du mandat des administrateurs indépendants mis en candidature

Âge

63 ans

correspond à l'âge moyen des administrateurs mis en candidature

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.



Où trouver

Faits saillants à propos du conseil
Profils des administrateurs

17
19

Rapports des comités du conseil 2023
Mode de rémunération de nos administrateurs

33
39

Faits saillants à propos du conseil

Diversité

Notre conseil reconnaît l'importance de la diversité et s'engage à promouvoir la diversité à tous les niveaux de l'organisation. Le conseil fait la promotion de la diversité depuis longtemps et 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.

Sept des administrateurs indépendants mis en candidature (54 %) sont des femmes

Trois des administrateurs indépendants mis en candidature (23 %) se sont identifiés comme membres d'une minorité visible, au sens de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (Canada)

Le conseil a été présidé par une femme pour la première fois en 2008, il a atteint la parité des genres en 2022 et compte au moins trois administrateurs qui se sont identifiés comme membres d'une minorité visible depuis l'assemblée annuelle de 2022.

En 2023, le conseil a recruté quatre nouveaux administrateurs qui sont tous des hauts dirigeants accomplis et qui possèdent des compétences et de l'expérience essentielles aux priorités stratégiques de Manuvie. La diversité constitue un facteur important pour 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 152.

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, réunions avec la direction, mises à jour écrites et communications de nature informelle et appels de mise à jour mensuels pendant les mois au cours desquels il n'y avait pas eu de réunion régulière;
- réunions avec les organismes de réglementation, les investisseurs et les organismes sectoriels afin de mieux comprendre l'évolution du cadre opérationnel et les attentes des parties prenantes;
- groupes de concertation pour le conseil afin de pouvoir approfondir des sujets clés;
- maintien du format de réunions hybrides pour le conseil et les comités, avec des réunions en personne et en ligne, pour établir un équilibre entre l'importance des interactions en personne et 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.

Les priorités, en 2023, incluaient les suivantes :

- relève au conseil après la nomination de Don Lindsay au poste de président du conseil en février 2023 grâce au recrutement de quatre nouveaux administrateurs possédant des compétences et de l'expérience essentielles aux priorités stratégiques de Manuvie après un examen des caractéristiques, de l'expérience et de l'expertise nécessaires chez les administrateurs potentiels;
- examen de la composition des comités compte tenu du processus de relève visant le président du conseil, mise en œuvre de changements afin de tenir compte de l'évolution des circonstances tout en continuant d'exercer une surveillance efficace.

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 d'administrateurs mis en candidature 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 2023 auxquelles les administrateurs mis en candidature 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 2023 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 32,21 \$, soit le cours de clôture de nos actions ordinaires à la TSX le 29 février 2024.

Les administrateurs ont obtenu une tranche minimale de 127 500 \$ US (environ 55 %) de la rémunération forfaitaire annuelle en titres de capitaux propres, et l'exigence en matière d'actionnariat à l'intention des administrateurs correspond à 6 fois la tranche de capitaux propres obligatoire de la rémunération forfaitaire annuelle.

Nous exigeons que tous les administrateurs, exception faite de M. Gori, 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. Gori 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 128).

Les administrateurs disposent de six ans après le début de leur mandat au conseil pour se conformer aux exigences en matière d'actionnariat. L'exigence minimale en matière d'actionnariat en date du 29 février 2024 s'établissait à 1 038 105 \$ (soit 765 000 \$ US, selon le taux de change quotidien de 1,00 \$ US = 1,3570 \$ 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 d'ici le sixième anniversaire de leur entrée au conseil.

Profils des administrateurs



Donald R. Lindsay (président du conseil)

Vancouver (Colombie-Britannique) Canada/65 ans/indépendant

Principales compétences et expérience

- Finances/comptabilité
- Gestion des risques
- Gestion du talent/rémunération des membres de la haute direction
- Technologie/exploitation
- Expérience en Asie
- Administrateur de société ouverte/dirigeant
- Enjeux environnementaux/climatiques/sociaux

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 présider le comité de gouvernance et des candidatures.

M. Lindsay a également une grande expérience en matière de facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) qui sera précieuse alors que Manuvie cherche à mettre en œuvre son programme axé sur les effets et à favoriser un impact social et environnemental durable par l'intermédiaire de notre entreprise et de nos interactions avec les clients, les collectivités et les environnements dans lesquels nous exerçons nos activités.

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 métallurgie 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 siège actuellement au conseil d'administration d'Alpine Canada et de la York House School. Il est gouverneur honoraire 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 récent récipiendaire du Prix pour l'ensemble des réalisations d'un chef d'entreprise canadien de la Chambre de commerce du Canada, qui lui sera remis le 13 juin 2024.

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.

Administrateur depuis
août 2010

Limite du mandat :
2028

Votes pour en 2023 :
95,68 %

Conseils de sociétés
ouvertes
(cinq dernières années)

- Teck Resources Limited, 2005 à 2022

Présence aux réunions de 2023

Conseil	9 de 9	100 %
Comités du conseil		
• Audit	5 de 5	100 %
• Gouvernance et candidatures (président)	3 de 3	100 %
• Rémunération et dotation en personnel cadre	6 de 6	100 %
• Risques	5 de 5	100 %
Total	28 de 28	100 %

Le 15 février 2023, Don Lindsay est devenu président du conseil, s'est joint au comité de gouvernance et des candidatures et en assume la présidence et il a démissionné à titre de membre du comité de rémunération et de dotation en personnel cadre et du comité de gestion des risques. Le 1^{er} juin 2024, il démissionnera à titre de président du comité de gouvernance et des candidatures. En tant que président du conseil, M. Lindsay n'est pas membre du comité d'audit, 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 29 février 2024 et au 28 février 2023)

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
					d'actionnariat
2024	120 000	136 680	256 680	8 267 663 \$	8,0 fois
2023	20 000	108 672	128 672	3 471 571 \$	3,3 fois
Variation	100 000	28 008	128 008	4 796 092 \$	



Se reporter à la page 39 pour des précisions sur l'actionnariat.



Nicole S. Arnaboldi

Greenwich, Connecticut, États-Unis/65 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

La vaste expérience de M^{me} Arnaboldi au sein d'une importante institution financière, plus particulièrement dans le domaine de la gestion des 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 du patrimoine et des actifs, dont celui de conseillère principale et, auparavant, de vice-présidente du conseil, de Credit Suisse Asset Management.

M^{me} 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^{me} 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 2023

Conseil		9 de 9	100 %
Comités du conseil			
• Audit		1 de 1	100 %
• Gouvernance et candidatures		1 de 1	100 %
• Rémunération et dotation en personnel cadre (présidente)		4 de 4	100 %
• Risques		4 de 4	100 %
Total		19 de 19	100 %

Le 15 février 2023, Nicole Arnaboldi est devenue membre du comité de rémunération et de dotation en personnel cadre et en assume la présidence, est devenue membre du comité de gestion des risques et a démissionné en tant que membre du comité de gouvernance et des candidatures et du comité d'audit.

Actionnariat (au 29 février 2024 et au 28 février 2023)

Exercice	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
	ordinaires	UAD			
2024	6 500	46 982	53 482	1 722 655 \$	1,7 fois
2023	6 500	31 157	37 657	1 015 986 \$	0,98 fois
Variation	0	15 825	15 825	706 669 \$	



Se reporter à la page 39 pour des précisions sur l'actionnariat.



Guy L.T. Bainbridge

Édimbourg, Midlothian, Royaume-Uni/63 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 de KPMG au Royaume-Uni et en Europe.

M. Bainbridge exerce également les fonctions de président du comité d'audit de la Yorkshire Building Society et de ICE Clear Europe Limited (des sociétés fermées).

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 2023

Conseil	9 de 9	100 %
Comités du conseil		
• Audit (président)	6 de 6	100 %
• Gouvernance et candidatures	4 de 4	100 %
Total	19 de 19	100 %

Actionnariat (au 29 février 2024 et au 28 février 2023)

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
2024	0	32 111	32 111	1 034 295 \$	0,99 fois
2023	0	23 970	23 970	646 711 \$	0,6 fois
Variation	0	8 141	8 141	387 585 \$	

M. Bainbridge s'est joint au conseil le 7 août 2019. 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.



Se reporter à la page 39 pour des précisions sur l'actionnariat.

Administrateur depuis août 2019

Limite du mandat : 2032

Votes pour en 2023 : 97,33 %

Conseils de sociétés ouvertes
(cinq dernières années)

- Aucun



Susan F. Dabarno

Bracebridge (Ontario) Canada/71 ans/indépendante

Principales compétences et expérience

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

M^{me} Dabarno fait bénéficier le conseil de sa grande expérience en gestion mondiale de patrimoine et en services financiers. Les rôles qu'elle a joués dans l'exercice de diverses fonctions de membre de la haute direction et sa formation de comptable la rendent apte à siéger à notre conseil et en tant que membre du comité de gestion des risques et du comité de rémunération et de dotation en personnel cadre.

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

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

M^{me} Dabarno est Fellow des Comptables professionnels agréés (FCPA) et a obtenu un Brevet B à l'Université McGill.

Administratrice depuis mars 2013

Limite du mandat : 2025

Votes pour en 2023 : 98,01 %

Conseils de sociétés ouvertes
(cinq dernières années)

- Cenovus Energy Inc., 2017 à 2021

Présence aux réunions de 2023

Conseil	9 de 9	100 %
Comités du conseil		
• Rémunération et dotation en personnel cadre	6 de 6	100 %
• Risques	5 de 5	100 %
Total	20 de 20	100 %

Actionnariat (au 29 février 2024 et au 28 février 2023)

Exercice	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
	UAD	UAD			
2024	45 250	42 663	87 913	2 831 678 \$	2,7 fois
2023	45 250	33 952	79 202	2 136 870 \$	2,1 fois
Variation	0	8 711	8 711	694 808 \$	



Se reporter à la page 39 pour des précisions sur l'actionnariat.



Julie E. Dickson

Ottawa (Ontario) Canada/66 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^{me} 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 d'audit et du comité de gouvernance et des candidatures.

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^{me} 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.

Présence aux réunions de 2023

Conseil	9 de 9	100 %
Comités du conseil		
• Rémunération et de dotation en personnel cadre	6 de 6	100 %
• Risques	5 de 5	100 %
Total	20 de 20	100 %

Le 5 mars 2024, Julie Dickson est devenue membre du comité de gouvernance et des candidatures ainsi que du comité d'audit et a démissionné du comité de rémunération et de dotation en personnel cadre et du comité de gestion des risques.

Actionnariat (au 29 février 2024 et au 28 février 2023)

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
			UAD	Valeur totale		
2024	0	59 172	59 172	1 905 930 \$	1,8 fois	
2023	0	44 420	44 420	1 198 452 \$	1,2 fois	
Variation	0	14 752	14 752	707 479 \$		



Se reporter à la page 39 pour des précisions sur l'actionnariat.

Administratrice depuis août 2019

Limite du mandat : 2032

Votes pour en 2023 : 98,61 %

Conseils de sociétés ouvertes
(cinq dernières années)

- Aucun



J. Michael Durland

Toronto (Ontario) Canada/59 ans/indépendant

Principales compétences et expérience

- Finances/comptabilité
- Gestion des risques
- Gestion du talent/rémunération des membres de la haute direction
- Technologie/exploitation
- Expérience en Asie
- Relations avec le gouvernement/questions d'ordre public/réglementation
- Administrateur de société ouverte/dirigeant

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 membre de la haute direction 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.

Administrateur depuis mars 2024

Limite du mandat : 2036

Conseils de sociétés ouvertes
(cinq dernières années)

- Aucun

Présence aux réunions de 2023

Conseil	s.o.	s.o.
Comités du conseil		
• Audit	s.o.	s.o.
• Gouvernance et candidatures	s.o.	s.o.

Actionnariat (au 29 février 2024)

Exercice	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
	UAD				
2024	0	0	0	0 \$	s.o.

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.



Se reporter à la page 39 pour des précisions sur l'actionnariat.



Roy Gori (président et chef de la direction)

Toronto (Ontario) Canada/54 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
- Technologie/exploitation
- Expérience en Asie
- Relations avec le gouvernement/questions d'ordre public/réglementation
- Administrateur de société ouverte/dirigeant
- Transformation numérique/ventes/marketing
- Enjeux environnementaux/climatiques/sociaux

Roy Gori est le président et chef de la direction de Manuvie, la plus grande société d'assurance au Canada et l'une des plus grandes sociétés d'assurance et de gestion d'actifs du monde. Nommé en 2017, M. Gori a connu un mandat de chef de la direction marqué par l'établissement d'une stratégie claire et de valeurs qui viennent s'appuyer sur les fondations solides de Manuvie en vue d'accroître l'accent mis sur le client et de passer à l'innovation numérique, conformément à la mission de la société, qui consiste à faciliter les décisions et à améliorer la vie de ses clients.

Depuis toujours un promoteur de la santé et du bien-être, M. Gori croit fermement en la volonté de Manuvie d'aider les clients à vivre mieux et en meilleure santé grâce à son rôle de chef de file dans le domaine de l'assurance comportementale, à des produits primés comme Manuvie Vitalité et Manulife MOVE et à une vaste gamme de solutions de placements qui aident les clients à atteindre leurs objectifs financiers.

En 2015, M. Gori est entré au service de Manuvie à titre de président et chef de la direction pour l'Asie. À ce titre, il était responsable des activités dans 12 marchés partout en Asie, stimulant les activités en croissance rapide de Manuvie dans la région. M. Gori a commencé sa carrière auprès de Citibank en 1989, où il a occupé des postes à des échelons de plus en plus élevés et a été ultimement responsable des activités de détail de la société en Asie-Pacifique, ce qui comprenait ses activités d'assurance et de gestion de patrimoine.

M. Gori est titulaire d'un baccalauréat en économie et en finance de l'Université de Nouvelle-Galles du Sud et d'une maîtrise en administration des affaires de l'Université de technologie, à Sydney. Il siège au conseil d'administration du Conseil canadien des affaires et est membre du Business Council des États-Unis, de la Geneva Association et de l'International Business Leaders' Advisory Council du maire de Shanghai. Australien de naissance, M. Gori a travaillé et vécu à Sydney, à Singapour, en Thaïlande et à Hong Kong, et est maintenant en poste à Toronto.

Présence aux réunions de 2023

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

Comités du conseil

M. Gori n'est membre d'aucun des comités du conseil, mais il assiste à des réunions de ces comités à l'invitation du président du conseil et/ou des présidents de comité.

Total	9 de 9	100 %
--------------	---------------	--------------

Administrateur depuis
octobre 2017

Limite du mandat :
applicable seulement aux
administrateurs
indépendants

Votes *pour* en 2023 :
99,21 %

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

- Aucun

Actionnariat

En tant que chef de la direction, M. Gori est assujéti à des lignes directrices en matière d'actionnariat distinctes, auxquelles il se conforme. Vous trouverez des renseignements à ce sujet à la page 128.



Donald P. Kanak

Bellevue ,Washington, États-Unis/71 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
- Technologie/exploitation
- Expérience en Asie
- Relations avec le gouvernement/questions d'ordre public/réglementation
- Administrateur de société ouverte/dirigeant
- Transformation numérique/ventes/marketing
- Enjeux environnementaux/climatiques/sociaux

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.

Don 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 la politique de changements climatiques, notamment sur les solutions visant à réduire la déforestation et la dégradation des forêts naturelles et sur les cadres financiers requis pour atteindre les objectifs climatiques. 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 2023

Conseil	s.o.	s.o.
Comités du conseil		
• Rémunération et dotation en personnel cadre	s.o.	s.o.
• Risques	s.o.	s.o.

Actionnariat (au 29 février 2024)

Exercice	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
	UAD	UAD			
2024	0	0	0	0 \$	s.o.

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.



Se reporter à la page 39 pour des précisions sur l'actionnariat.



Vanessa Kanu

Ottawa (Ontario) Canada/46 ans/indépendante

Principales compétences et expérience

- Finances/comptabilité
- Gestion des risques
- Gestion du talent/rémunération des membres de la haute direction
- Technologie/exploitation
- Expérience en Asie
- Administratrice de société ouverte/dirigeante
- Transformation numérique/ventes/marketing
- Enjeux environnementaux/climatiques/sociaux

L'expertise de M^{me} Kanu en matière de financement de sociétés ouvertes et sa grande expérience en tant que dirigeante la rendent apte à siéger à notre conseil et en tant que membre du comité d'audit et du comité de gouvernance et des candidatures.

Vanessa Kanu est une professionnelle des finances chevronnée qui compte plus de 25 ans d'expérience dans le secteur des affaires au sein d'entreprises multimilliardaires. Après avoir progressivement gravi les échelons tout au long de sa carrière, M^{me} Kanu a plus récemment occupé le poste de cheffe mondiale des finances à TELUS International. Avant d'entrer au service de TELUS International, elle a occupé divers postes de cadre supérieur à Corporation Mitel Networks, dont celui de cheffe des finances. Avant d'entrer au service de Mitel, elle travaillait pour PricewaterhouseCoopers.

M^{me} Kanu est actuellement membre du conseil d'administration de Thorn, un organisme sans but lucratif qui s'est donné pour mission d'éliminer le contenu relatif aux abus sexuels sur les enfants sur Internet. Elle a auparavant siégé au conseil de la Fondation L'Hôpital d'Ottawa.

M^{me} Kanu détient le titre de comptable agréée au Canada (CICA) et de « Certified Public Accountant » aux États-Unis (Illinois), et elle est membre de l'Institute of Chartered Accountants en Angleterre et au Pays de Galles (ICAEW). Elle est titulaire d'un baccalauréat en sciences économiques financières et internationales (avec haute distinction) de l'Université de Hull, au Royaume-Uni.

Présence aux réunions de 2023

Conseil	8 de 9	89 %
Comités du conseil		
• Audit	6 de 6	100 %
• Gouvernance et candidatures	4 de 4	100 %
Total	18 de 19	95 %

Administratrice depuis
février 2022

Limite du mandat :
2034

Votes pour en 2023 :
98,23 %

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

- Aucun

Actionnariat (au 29 février 2024 et au 28 février 2023)

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			
2024	0	12 044	12 044	387 937 \$	0,4 fois
2023	0	4 988	4 988	134 576 \$	0,1 fois
Variation	0	7 056	7 056	253 361 \$	

M^{me} Kanu s'est jointe au conseil le 28 février 2022. 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.



Se reporter à la page 39 pour des précisions sur l'actionnariat.



Anna Manning

Toronto (Ontario) Canada/65 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
- Technologie/exploitation
- Expérience en Asie
- Relations avec le gouvernement/questions d'ordre public/réglementation
- Administratrice de société ouverte/dirigeante
- Enjeux environnementaux/climatiques/sociaux

L'expérience de M^{me} Manning à la tête d'une grande institution 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^{me} 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 2023

Conseil	s.o.	s.o.
Comités du conseil		
• Rémunération et dotation en personnel cadre	s.o.	s.o.
• Risques	s.o.	s.o.

Actionnariat (au 29 février 2024)

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			
2024	7 715	0	7 715	248 500 \$	0,2 fois

M^{me} Manning se joindra au conseil en mai 2024, si elle est élue à l'assemblée. Conformément aux exigences en matière d'actionnariat à l'intention des administrateurs, elle sera tenue de respecter ces exigences dans un délai de six ans après le début de son mandat au conseil.



Se reporter à la page 39 pour des précisions sur l'actionnariat.

M^{me} Manning n'est pas actuellement administratrice.

Limite du mandat :
2037

Conseils de sociétés ouvertes (cinq dernières années)

- Reinsurance Group of America, Incorporated, 2016 à 2023



C. James Prieur

Chicago, Illinois, États-Unis/72 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
- Technologie/exploitation
- Expérience en Asie
- Relations avec le gouvernement/questions d'ordre public/réglementation
- Administrateur de société ouverte/dirigeant
- Transformation numérique/ventes/marketing
- Enjeux environnementaux/climatiques/sociaux

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

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

Il est membre du President's Circle du Chicago Council on Global Affairs, un organisme sans but lucratif.

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

Administrateur depuis
janvier 2013

Limite du mandat :
2025

Votes pour en 2023 :
97,91 %

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

- Ambac Financial Group, Inc., 2016 à 2023

Présence aux réunions de 2023

Conseil	9 de 9	100 %
Comités du conseil		
• Rémunération et dotation en personnel cadre	6 de 6	100 %
• Risques (président)	5 de 5	100 %
Total	20 de 20	100 %

Actionnariat (au 29 février 2024 et au 28 février 2023)

Exercice	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
	UAD				
2024	200 000	172 491	372 491	11 997 935 \$	11,6 fois
2023	200 000	149 604	349 604	9 432 316 \$	9,1 fois
Variation	0	22 887	22 887	2 565 619 \$	



Se reporter à la page 39 pour des précisions sur l'actionnariat.



May Tan

Hong Kong/68 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

La vaste expérience de M^{me} 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 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^{me} Tan siège au conseil des sociétés non cotées en bourse suivantes : Anticimex New TopHolding AB, MSIG Insurance (Hong Kong) Limited, Shanghai Guardian Limited et 701 Limited. Elle siège également au conseil de la Asian Corporate Governance Association.

M^{me} Tan est titulaire d'un B.A. en économie et en comptabilité de l'Université de Sheffield.

Présence aux réunions de 2023

Conseil	8 de 9	89 %
Comités du conseil		
• Audit	5 de 5	100 %
• Gouvernance et candidatures	3 de 3	100 %
• Rémunération et dotation en personnel cadre	2 de 2	100 %
• Risques	1 de 1	100 %
Total	19 de 20	95 %

Le 15 février 2023, May Tan est devenue membre du comité de gouvernance et des candidatures ainsi que du comité d'audit et a démissionné du comité de rémunération et de dotation en personnel cadre. Le 1^{er} juin 2024, M^{me} Tan deviendra présidente du comité de gouvernance et des candidatures.

Actionnariat (au 29 février 2024 et au 28 février 2023)

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
2024	0	13 417	13 417	432 162 \$	0,4 fois
2023	0	6 287	6 287	169 623 \$	0,2 fois
Variation	0	7 130	7 130	262 538 \$	

M^{me} Tan s'est jointe au conseil le 1^{er} décembre 2021. 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.



Se reporter à la page 39 pour des précisions sur l'actionnariat.



Leigh E. Turner

Toronto (Ontario) Canada/52 ans/indépendante

Principales compétences et expérience

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

La vaste expérience de M^{me} 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.

Leigh 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^{me} 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^{me} 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^{me} Turner est titulaire d'un baccalauréat ès arts de l'Université de Western Ontario.

Présence aux réunions de 2023

Conseil	9 de 9	100 %
Comités du conseil		
• Rémunération et dotation en personnel cadre	6 de 6	100 %
• Risques	5 de 5	100 %
Total	20 de 20	100 %

Administratrice depuis novembre 2020

Limite du mandat : 2033

Votes pour en 2023 : 98,37 %

Conseils de sociétés ouvertes
(cinq dernières années)

- Ceridian HCM Holding Inc., 2022 à 2023

Actionnariat (au 29 février 2024 et au 28 février 2023)

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
2024	0	19 751	19 751	636 180 \$	0,6 fois	
2023	0	12 279	12 279	331 287 \$	0,3 fois	
Variation	0	7 472	7 472	304 892 \$		

M^{me} Turner s'est jointe au conseil le 10 novembre 2020. 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.



Se reporter à la page 39 pour des précisions sur l'actionnariat.



John Wong

Hong Kong/68 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

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.

M. Wong n'est pas actuellement administrateur.

Limite du mandat : 2037

Conseils de sociétés ouvertes
(cinq dernières années)

- Aucun

Présence aux réunions de 2023

Conseil	S.O.	S.O.

Comités du conseil

• Audit	S.O.	S.O.
• Gouvernance et candidatures	S.O.	S.O.

Actionariat (au 29 février 2024)

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'actionariat
					S.O.
2024	0	0	0	0 \$	S.O.

M. Wong se joindra au conseil en mai 2024, s'il est élu à l'assemblée. Conformément aux exigences en matière d'actionariat à l'intention des administrateurs, il sera tenu de respecter ces exigences dans un délai de six ans après le début de son mandat au conseil.



Se reporter à la page 39 pour des précisions sur l'actionariat.

Rapports des comités du conseil 2023

Comité de gouvernance et des candidatures

Composition en date du 31 décembre 2023* :

Don Lindsay – président

Guy L.T. Bainbridge

Tsun-yan Hsieh

Vanessa Kanu

Andrea S. Rosen

May Tan

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

Le comité s'est réuni quatre fois en 2023. 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.

* Michael Durland et Julie Dickson se sont joints au comité le 5 mars 2024. John Wong se joindra au comité, s'il est élu à l'assemblée. Don Lindsay démissionnera à titre de président du comité, et May Tan entrera en fonction le 1^{er} juin 2024.

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, tenir une liste évolutive de candidats compétents et examiner la composition des comités

Principales activités

- Supervisé la transition réussie à la présidence du conseil.
- Recruté quatre nouveaux administrateurs possédant des compétences et de l'expérience essentielles aux priorités stratégiques de Manuvie tout en maintenant la parité des genres et l'accent sur la diversité au conseil.
- Continué l'encadrement et porté une attention particulière à la relève au sein du conseil et à la stratégie en matière de diversité.
 - Examiné la politique en matière de diversité au sein du conseil afin de s'assurer qu'elle continue de témoigner de l'engagement du conseil en matière de diversité.
 - Collaboré avec un cabinet indépendant de recrutement d'administrateurs pour établir une liste de candidats issus de la diversité comprenant 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 en matière de diversité du conseil.
 - Actualisé les caractéristiques, l'expérience et l'expertise nécessaires chez les administrateurs potentiels.
 - Affiné la grille de compétences des administrateurs de la société pour faire ressortir l'importance des facteurs ESG et, en particulier, de l'expérience et de l'expertise liées au climat, pour l'atteinte des objectifs stratégiques de la société.
- Examiné la composition des comités, compte tenu du processus de relève visant le président du conseil et des retraites à venir et mis en œuvre les changements recommandés afin de tenir compte de l'évolution des circonstances tout en continuant d'exercer une surveillance efficace.

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

- Continué d'examiner et de peaufiner 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'état d'avancement par rapport aux engagements de la société et à la rétroaction des parties prenantes, et suivre les progrès en la matière.
- 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 et en améliorant les pratiques, s'il y a lieu.
- 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"> Fait appel à un consultant indépendant pour qu'il aide à mener 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. Examiné la politique en matière d'indépendance des administrateurs. Examiné l'indépendance des administrateurs et recommandé sa confirmation par le conseil. Évalué la relation du conseil avec la direction.
Encadrer le programme d'orientation et de formation des administrateurs	<ul style="list-style-type: none"> Actualisé le programme d'orientation en fonction de la rétroaction des administrateurs. 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 la cybersécurité et au climat.
Encadrer la rémunération des administrateurs	<ul style="list-style-type: none"> Surveillé l'évolution de la rémunération des administrateurs, s'assurer que la rémunération demeure appropriée comparativement aux entreprises de même complexité. Des modifications motivées par les résultats d'une évaluation indépendante réalisée en 2022 sont entrées en vigueur le 1^{er} janvier 2023.

Le comité a eu l'occasion de se réunir en l'absence de la direction à chaque réunion.

Le comité collabore avec un consultant indépendant pour procéder à des examens réguliers de la rémunération des administrateurs, lesquels incluent un survol des pratiques exemplaires, des tendances dans le secteur et de l'analyse comparative. En 2022, le comité a versé à Meridian Compensation Partners la somme de 32 954 \$, en contrepartie de services liés à un examen en profondeur de la rémunération des administrateurs. À la suite des modifications découlant de l'examen effectué en 2022, le comité n'a pas retenu les services d'un consultant ni déboursé des honoraires à l'égard des questions touchant la rémunération en 2023.

Comité d'audit

Composition en date du 31 décembre 2023* :

Guy L.T. Bainbridge –
président
Tsun-yan Hsieh
Vanessa Kanu
Andrea S. Rosen
May Tan

Le comité d'audit et le conseil ont déterminé que tous les membres du comité en 2023 sont indépendants et possèdent des compétences financières et que Guy Bainbridge, Tsun-yan Hsieh, Vanessa Kanu, Andrea Rosen et May Tan possèdent les compétences nécessaires pour être désignés comme experts financiers du comité d'audit aux termes de la *Sarbanes-Oxley Act of 2002*. Tous les membres respectent les normes d'indépendance additionnelles pour les membres des comités d'audit en vertu des lois et des règles boursières applicables aux États-Unis et au Canada. Le comité fait aussi office de comité de révision. 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.

Le comité s'est réuni six fois en 2023 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.

* Michael Durland et Julie Dickson se sont joints au comité le 5 mars 2024. John Wong se joindra au comité, s'il est élu à l'assemblée.

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"> 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. Reçu des mises à jour régulières concernant la transition vers la norme IFRS 17 de la part de la haute direction et de l'auditeur externe, y compris l'information et les procédures d'analyse d'exercice comparatif. Supervisé la mise en œuvre réussie de la norme IFRS 17 et du plan connexe de communications au public. Examiné d'importants éléments d'audit et les éléments clés d'audit transmis par les auditeurs externes.

Principales responsabilités	Principales activités
Superviser et évaluer le rendement, les compétences et l'indépendance de nos auditeurs externes	<ul style="list-style-type: none"> • Supervisé le cadre de gouvernance à appliquer pendant le processus d'appel d'offres proposé pour la mission d'audit externe. • Mené l'examen annuel d'Ernst & Young, dont le partenaire de mission et l'équipe d'audit, leur indépendance, leur objectivité et la qualité de leur travail d'audit effectué et recommandé le renouvellement de leur mandat à titre d'auditeurs au conseil aux fins d'approbation. • Examiné et approuvé ou préalablement approuvé la politique en matière d'indépendance des auditeurs, la portée du plan d'audit annuel et tous les services et honoraires liés, les services d'audit et les services non liés à l'audit récurrents pour l'année suivante, les services d'audit et les services non liés à l'audit proposés au cours de l'exercice en dehors des catégories préalablement approuvées.
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"> • 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. • Examiné des rapports et obtenu des mises à jour fréquentes sur les litiges et les nouveautés en matière législative et réglementaire.
Superviser notre programme d'audit interne, y compris l'efficacité de nos pratiques d'audit internes	<ul style="list-style-type: none"> • 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. • Examiné et approuvé le plan d'audit interne et examiné les rapports périodiques sur les activités d'audit interne et les résultats d'audit.
Superviser nos fonctions des finances, d'actuariat, d'audit interne et de conformité générale	<ul style="list-style-type: none"> • Examiné les rapports, les avis et les recommandations de l'actuaire en chef, du chef des finances, de l'auditeur interne en chef et du chef de la conformité de l'entreprise. • Examiné le rapport annuel du pair examinateur actuariel indépendant. • 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. • 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. • Examiné et approuvé les mandats du chef de la conformité de l'entreprise, 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. • Encadré la transition du chef de la conformité, de l'auditeur interne en chef, du chef des finances et du trésorier.
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"> • Examiné le Code de déontologie et d'éthique et les procédures relatives aux conflits d'intérêts et visant à restreindre l'utilisation des renseignements confidentiels. • Examiné les rapports sur la conformité au Code et les activités relatives au Centre d'éthique. • Encadré la procédure de traitement des plaintes.
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"> • 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. • Examiné les rapports sur les procédures concernant les parties liées et l'efficacité des procédures décelant les opérations importantes entre parties liées et s'assurer que les opérations avec une partie liée respectent toutes les exigences.

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

Comité de rémunération et de dotation en personnel cadre

Composition en date du 31 décembre 2023* :

Nicole S. Arnaboldi –
présidente
Susan F. Dabarno
Julie E. Dickson
C. James Prieur
Leagh E. Turner

Tous les membres du comité de rémunération et de dotation en personnel cadre en 2023 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 en 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.

Le comité s'est réuni six fois en 2023. 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.

* Don Kanak s'est joint au comité et Julie Dickson en a démissionné le 5 mars 2024. Anna Manning se joindra au comité, si elle est élue à l'assemblée.

Principales responsabilités	Principales activités
Superviser la stratégie, les politiques et les programmes en matière de ressources humaines mondiales	<ul style="list-style-type: none">Examiné le programme de rémunération de 2023 et recommandé le programme de rémunération de 2024 aux fins d'approbation par le conseil.Fait le suivi sur la mobilisation des employés, dont les bons résultats du sondage mondial sur l'engagement des employés.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.Examiné les rapports sur la gestion des talents et la diversité à l'échelle de l'entreprise.Examiné les mises à jour à la politique mondiale en matière de rémunération et les rapports sur les régimes de rémunération.Encadré l'examen de la rémunération des employés qui ont une forte incidence sur notre exposition au risque.
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">Effectué un examen de la planification de la relève du poste de chef de la direction et des membres de la haute direction.
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">Assuré la surveillance du processus de vérification pour la nomination de membres de la haute directionReçu des mises à jour concernant les mesures de perfectionnement des talents, les changements et les embauches clés à chaque réunion du comité.Géré avec succès les changements 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 Manulife Asia, de président et chef de la direction de John Hancock, de chef des finances, d'auditeur interne en chef, de chef de la gestion des risques, de chef de la conformité et de trésorier.
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">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.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.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.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.

Principales responsabilités	Principales activités
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"> Examiné les rapports du consultant indépendant sur des enjeux liés à la rémunération, y compris les pratiques et les tendances en matière de rémunération. Examiné le rendement et l'indépendance du consultant indépendant. 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. Examiné les rapports sur la rémunération pour les employés qui ont une forte incidence sur notre exposition au risque.
Superviser la gouvernance des régimes de retraite à l'intention des employés	<ul style="list-style-type: none"> Encadré les régimes de retraite à l'échelle mondiale et les programmes d'avantages sociaux à l'échelle mondiale de la société.

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 consultant indépendant depuis novembre 2019. Le président du comité approuve toutes les tâches réalisées par le consultant indépendant. Le comité s'est réuni en privé avec Korn Ferry tout au long de l'année. Se reporter à la page 124 pour de plus amples renseignements sur le consultant indépendant.

Comité de gestion des risques

Composition en date du 31 décembre 2023* :

C. James Prieur – président
Nicole S. Arnaboldi
Susan F. Dabarno
Julie E. Dickson
Leagh E. 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 2023 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.

* Don Kanak s'est joint au comité et Julie Dickson en a démissionné le 5 mars 2024. Anna Manning se joindra au comité, si elle est élue à l'assemblée.

Principales responsabilités	Principales activités
Identifier et évaluer nos principaux risques et superviser les programmes, procédures et contrôles en place pour les gérer	<ul style="list-style-type: none"> 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 interne en chef concernant le caractère adéquat et l'efficacité des procédures et contrôles en place pour gérer les principaux risques. Examiné les rapports sur les cibles et les ratios de capitaux. Examiné les rapports sur les risques géopolitiques et les stratégies de gestion des risques. Examiné les risques liés à la mise en œuvre de la norme IFRS 17. 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 à la cybersécurité, 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 le programme de la société en matière de gestion des risques liés aux facteurs ESG, y compris un rapport décrivant en détail les occasions nouvelles et les nouveaux risques associés à un cadre opérationnel où interviennent les facteurs ESG, y compris les risques climatiques. 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.

Principales responsabilités	Principales activités
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	<ul style="list-style-type: none"> • Étudié l'équilibre approprié entre les risques et le rendement et examiné le cadre de tolérance et les limites en matière de risques et recommandé ceux-ci au conseil aux fins d'approbation.
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"> • 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.
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"> • 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.
Superviser la fonction de gestion des risques	<ul style="list-style-type: none"> • Examiné et approuvé le mandat du chef de la gestion des risques et celui de la fonction de gestion des risques et examiné l'évaluation du rendement et évalué l'efficacité des deux mandats. • Examiné et approuvé le budget, la structure, les compétences et les ressources de la fonction de gestion des risques. • Supervisé la transition au poste de chef de la gestion des risques.
Superviser notre conformité aux politiques en matière de gestion des risques	<ul style="list-style-type: none"> • Examiné et approuvé les changements apportés au cadre de la politique de gestion des risques et aux politiques d'entreprise connexes.

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

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 40 présente les honoraires versés aux administrateurs pour les services qu'ils ont fournis à Manuvie et à Assurance vie Manufacturers en 2023. 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 la réception d'unités d'actions différées ou d'actions ordinaires au lieu d'une rémunération en espèces. M. Gori ne reçoit pas de rémunération à titre de membre du conseil puisqu'il est rémunéré pour son rôle de président et de chef de la direction.

En 2019, le conseil a mis en place une structure d'honoraires fixes ainsi que des exigences accrues en matière d'actionariat à l'intention des administrateurs afin de s'aligner sur les pratiques exemplaires et de réduire la volatilité et la complexité de la rémunération. Le comité de gouvernance et des candidatures examine régulièrement, avec l'aide d'un consultant indépendant, la rémunération des administrateurs, et ci continuera d'examiner cette rémunération afin de s'assurer qu'elle continue d'atteindre les trois objectifs ci-dessus. Le dernier examen a eu lieu en 2022.

À propos de l'actionariat

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'actionariat. 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 de M. Gori, 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. Gori est assujéti à des lignes directrices en matière d'actionariat distinctes en tant que président et chef de la direction, auxquelles il se conforme. Vous trouverez des renseignements à ce sujet à la page 128.

Se reporter aux pages 19 à 32 pour des renseignements concernant l'actionariat de chaque administrateur mis en candidature. Les administrateurs doivent recevoir une tranche de 127 500 \$ US (environ 55 %) de leur rémunération forfaitaire à titre de membre du conseil sous forme de capitaux propres et respecter l'exigence en matière d'actionariat dans un délai de six ans après le début de leur mandat au conseil. Tous les administrateurs respectent les lignes directrices en matière d'actionariat à l'intention des administrateurs ou sont en voie de les respecter dans un délai de six ans après le début de leur mandat au conseil.

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.
- Les administrateurs doivent 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.
- 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.

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 contre des espèces ou des actions 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'actionariat à l'intention des administrateurs externes. Se reporter à la page 107 pour 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 2023. 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 29 décembre 2023.

(au 31 décembre 2023)	Attributions fondées sur des actions détenues	Cours des actions	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits ont été acquis (non payées ou distribuées)
Nicole Arnaboldi	46 982	29,28 \$	1 375 633 \$
Guy Bainbridge	32 111	29,28 \$	940 210 \$
Susan Dabarno	42 663	29,28 \$	1 249 173 \$
Julie Dickson	59 172	29,28 \$	1 732 556 \$
Tsun-yan Hsieh	185 763	29,28 \$	5 439 141 \$
Vanessa Kanu	12 044	29,28 \$	352 648 \$
Donald Lindsay	136 680	29,28 \$	4 001 990 \$
James Prieur	172 491	29,28 \$	5 050 536 \$
Andrea Rosen	186 412	29,28 \$	5 458 143 \$
May Tan	13 417	29,28 \$	392 850 \$
Leagh Turner	19 751	29,28 \$	578 309 \$

Rémunération des administrateurs

HONORAIRES DES ADMINISTRATEURS

(\$ US)

Rémunération forfaitaire annuelle

Membre du conseil	230 000 \$
Président du conseil	425 000 \$
Vice-président du conseil ¹ (versée en plus de la rémunération forfaitaire annuelle de membre du conseil et de toute autre rémunération forfaitaire applicable)	50 000 \$
Observateur au conseil d'une filiale (demandé à l'occasion, peut recevoir une rémunération forfaitaire et/ou un jeton de présence supplémentaires au gré du conseil)	Variable
Rémunération forfaitaire annuelle de président de comité²	40 000 \$

1 Don Lindsay était vice-président du conseil jusqu'au 15 février 2023. À l'heure actuelle, il n'y a pas de vice-président du conseil.

2 Don Lindsay ne reçoit pas de rémunération forfaitaire de président de comité pour son rôle de président du comité de gouvernance et des candidatures.

RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS EN 2023

Le tableau ci-dessous indique la rémunération versée aux administrateurs indépendants en 2023 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 = 1,3536 \$ le 31 mars 2023
- 1,00 \$ US = 1,3276 \$ le 30 juin 2023
- 1,00 \$ US = 1,3491 \$ le 29 septembre 2023
- 1,00 \$ US = 1,3193 \$ le 29 décembre 2023.

	Rémunération annuelle		Autre rémunération	Rémunération totale	Répartition de la rémunération annuelle	
	Rémunération annuelle forfaitaire	Rémunération forfaitaire des présidents de comités			Rémunération gagnée en espèces	Attributions fondées sur des actions
Nicole Arnaboldi	307 602 \$	46 567 \$	–	354 169 \$	0 \$	354 169 \$
Guy Bainbridge	307 602 \$	53 496 \$	–	361 098 \$	190 580 \$	170 519 \$
Joseph Caron	112 307 \$	0 \$	5 000 ¹	117 307 \$	55 050 \$	62 257 \$
John Cassaday	73 622 \$	0 \$	20 000 ²	93 622 \$	56 811 \$	36 811 \$
Susan Dabarno	307 602 \$	0 \$	–	307 602 \$	137 084 \$	170 519 \$
Julie Dickson	307 602 \$	0 \$	–	307 602 \$	0 \$	307 602 \$
Tsun-yan Hsieh	307 602 \$	0 \$	–	307 602 \$	0 \$	307 602 \$
Vanessa Kanu	307 602 \$	0 \$	–	307 602 \$	137 084 \$	170 519 \$
Donald Lindsay	543 278 \$	6 929 \$	–	550 207 \$	0 \$	550 207 \$
James Prieur	307 602 \$	53 496 \$	–	361 098 \$	0 \$	361 098 \$
Andrea Rosen	307 602 \$	6 929 \$	–	314 531 \$	144 013 \$	170 519 \$
May Tan	307 602 \$	0 \$	–	307 602 \$	137 084 \$	170 519 \$
Leagh Turner	307 602 \$	0 \$	–	307 602 \$	137 084 \$	170 519 \$
				TOTAL	3 997 644 \$	

1 M. Caron a pris sa retraite le 11 mai 2023 et un don de 5 000 \$ a été fait en son nom à l'organisme Covenant House Vancouver.

2 M. Cassaday a pris sa retraite le 15 février 2023 et des dons ont été faits en son nom aux organismes suivants : The Corporation of Massey Hall et Roy Thomson Hall (5 000 \$), la Fondation Rick Hansen (5 000 \$), la Fondation Rideau Hall (5 000 \$) et Sunnybrook Foundation (5 000 \$).

La rémunération totale destinée aux administrateurs est plafonnée à 4 millions de dollars américains (5 398 800 \$) : 2 millions de dollars américains (2 699 400 \$) pour chacun 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 2023 de 1,00 \$ US = 1,3497 \$. La rémunération totale versée en 2023 a été inférieure au plafond.

Jetons de présence proportionnels

Les jetons de présence indiqués dans le tableau de la rémunération des administrateurs de 2023 sont calculés proportionnellement pour les administrateurs suivants :

- Nicole Arnaboldi a été nommée présidente du comité de rémunération et de dotation en personnel cadre le 15 février 2023.
- Joseph Caron a pris sa retraite et a quitté le conseil le 11 mai 2023.

- John Cassaday a pris sa retraite et a quitté le conseil le 15 février 2023.
- Don Lindsay a été nommé président du conseil et président du comité de gouvernance et des candidatures, et il a démissionné à titre de vice-président du conseil et de président du comité de rémunération et de dotation en personnel cadre le 15 février 2023.
- Andrea Rosen a démissionné à titre de présidente du comité de gouvernance et des candidatures le 15 février 2023.

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

Message de la présidente	44	Détail de la rémunération des membres de la haute direction	102
Comprendre les résultats de Manuvie selon IFRS 17 et IFRS 9	46	Tableau sommaire de la rémunération	102
Analyse de la rémunération	48	Rémunération sous forme de titres de capitaux propres	104
Sommaire	48	Prestations de retraite	109
Notre réponse au vote consultatif de 2023 sur notre rémunération des membres de la haute direction	53	Cessation des fonctions et changement de contrôle	117
Notre approche en matière de rémunération des membres de la haute direction	56	Surveillance de la rémunération	124
Notre programme de rémunération variable et rendement pour 2023	62	Comment le conseil supervise la rémunération des membres de la haute direction	124
Rémunération des membres de la haute direction visés	78	Gestion des risques en matière de rémunération	126
Rendement des actions	100	Le processus décisionnel	130
		Rémunération des employés qui ont une incidence considérable sur le risque	132

Message de la présidente



Nicole S. Arnaboldi

Présidente du comité de rémunération et de dotation en personnel cadre

En 2023, Manuvie a été la société la plus performante parmi les sociétés, tant dans notre groupe de comparaison en matière de rendement que dans notre groupe de comparaison en matière de rémunération, en procurant un rendement total pour les actionnaires (RTA) d'un exercice sur l'autre remarquable de 28 % à la Bourse de Toronto. Ce rendement du RTA s'appuie sur nos résultats de 2022, place la société dans le quartile supérieur des sociétés comparables au cours des deux dernières années et nous procure un positionnement favorable parmi les sociétés comparables dans un horizon de temps de trois ans et de cinq ans.

Au cours d'une année marquée à l'échelle mondiale par la volatilité macroéconomique et géopolitique, Manuvie a obtenu une augmentation d'un exercice sur l'autre de 13 % du résultat tiré des activités de base¹, et un rendement des capitaux propres tiré des activités de base (RCP tiré des activités de base)¹ de 15,9 % ainsi qu'un RCP de 11,9 % en 2023. Nous avons également obtenu une croissance supérieure à 10 % dans bon nombre de nos paramètres financiers importants : le résultat tiré des activités de base, les souscriptions d'EPA, la MSC de nouvelles affaires et la valeur des nouvelles affaires. Nos principaux moteurs de croissance se sont également montrés résilients, avec le résultat tiré des activités de base¹ en Asie affichant une hausse de 11 % comparativement à 2022 malgré une reprise du marché plus lente que prévu et des entrées de fonds nettes positives² de 4,5 milliards de dollars pour notre segment GPA Monde, en dépit des défis auxquels est confronté le secteur des fonds destinés aux particuliers. La société a pu obtenir ces résultats grâce à l'attention rigoureuse portée à l'exécution de ses priorités stratégiques.

À la fin de 2023, Manuvie a annoncé la conclusion d'une opération de l'ordre de 13 milliards de dollars avec Global Atlantic qui comprenait l'opération de réassurance de soins de longue durée de la plus grande envergure jamais réalisée dans le secteur de l'assurance. Cette opération constitue un jalon majeur dans notre stratégie, permettant d'atténuer considérablement les risques liés à nos activités et validant un peu plus la prudence de nos provisions et de nos hypothèses en matière de soins de longue durée. Cette opération, dont la clôture a eu lieu le 22 février 2024, devrait libérer des capitaux de 1,2 milliard de dollars pour les actionnaires³.

C'est également en 2023 que Manuvie a commencé à faire des communications en vertu des normes IFRS 17 et IFRS 9, soit les nouvelles normes comptables qui ont donné lieu au plus important changement dans les états financiers de Manuvie depuis des décennies. Il est important de savoir que ces nouvelles normes comptables ne modifient en rien les fondements économiques de notre entreprise. Toutefois, elles modifient où, quand et comment des éléments précis sont constatés dans nos états financiers, ce qui a un impact considérable sur la façon de comparer nos résultats de 2023 avec ceux des exercices antérieurs qui ont été présentés en fonction des normes comptables antérieures.

Comme nous l'avons mentionné dans notre circulaire de l'année dernière, nous avons modifié l'année dernière notre programme de rémunération des membres de la haute direction en prévision des nouvelles normes comptables, y compris les cartes de pointage de la prime d'encouragement annuelle et des unités d'actions liées au rendement, afin que ces régimes continuent de mettre l'accent sur les efforts entrepris par nos membres de la haute direction visés dans le cadre d'actions qui favoriseront la valeur annuelle et à long terme de la société.

Vote consultatif de l'année dernière sur la rémunération des membres de la haute direction et mesures prises

Manuvie s'est dotée d'un processus annuel robuste pour nouer le dialogue avec les principales parties prenantes afin de maintenir un dialogue ouvert et de comprendre leurs perspectives en ce qui concerne notre programme de rémunération des membres de la haute direction. Par le passé, nos programmes ont été très bien accueillis par nos actionnaires, comme le démontrent les résultats de nos votes consultatifs annuels des actionnaires (soit le *say on pay* ou la résolution consultative sur la rémunération), qui

1 L'augmentation en pourcentage des résultats tirés des activités de base indiquée selon un taux de change constant et le RCP tiré des activités de base sont des ratios non conformes aux PCGR. Se reporter à la rubrique « Mesures non conformes aux PCGR et autres mesures financières » à la page 68 pour plus de renseignements.

2 Pour de plus amples renseignements sur ce paramètre, se reporter à la rubrique « Mesures non conformes aux PCGR et autres mesures financières » à la page 68 pour plus de renseignements.

3 Pour de plus amples renseignements sur cette opération, se reporter au rapport de gestion 2023 pour l'exercice clos le 31 décembre 2023.

affichent un soutien des actionnaires de l'ordre de 90 % à 93 % au cours des cinq années antérieures à 2023. Le résultat du vote consultatif sur la rémunération de 2023 s'est établi à 77,43 %, ce qui montre que la majorité des actionnaires continuent de soutenir notre approche en matière de rémunération et l'harmonisation de notre rémunération au rendement.

Le conseil a, toutefois, pris plus de temps pour échanger avec les actionnaires après le résultat du vote consultatif de 2023. Nous avons commencé plus tôt notre échange annuel avec les actionnaires et avons tenu plusieurs séances au cours de l'année pour que nous ayons véritablement l'occasion de rencontrer un plus grand nombre d'actionnaires, et de les écouter, et d'intégrer leur rétroaction dans nos discussions alors que nous envisageons des changements dans notre programme de rémunération des membres de la haute direction.

Nos rencontres de sensibilisation incluaient des actionnaires institutionnels qui représentaient environ 25 % de nos avoirs en actions institutionnels. Nous sommes reconnaissants de la rétroaction réfléchie sur notre programme de rémunération des membres de la haute direction ainsi que sur d'autres sujets, comme l'actionnariat, les progrès que nous avons enregistrés relativement aux priorités stratégiques et les démarches visant les facteurs ESG ainsi que le rendement passé de notre RTA.

Nous avons tenu compte de la rétroaction obtenue dans le cadre de ces séances à l'égard de certains des plus importants changements apportés à notre programme de rémunération des membres de la haute direction pour 2024. Veuillez vous reporter à la page 53 pour en savoir plus sur ce que nos actionnaires nous ont fait savoir ainsi que les changements que le conseil a apportés pour tenir compte de cette rétroaction.

De plus, des membres du conseil et de la direction ont rencontré des représentants de sociétés d'experts-conseils en procurations Glass Lewis et Institutional Shareholder Services (ISS) afin de discuter de certains aspects de notre programme de rémunération des membres de la haute direction. Nous nous sommes également entretenus sur l'incidence des normes IFRS 17 et IFRS 9 sur la déclaration de nos résultats financiers, ce qui influe sur la comparaison de nos résultats de 2023 par rapport aux résultats de l'exercice antérieur conformément aux normes comptables antérieures.

La circulaire de cette année comprend une rubrique à la page suivante pour aider toutes les parties prenantes à mieux comprendre les effets du changement apporté aux normes comptables.

Au nom du comité, je voudrais remercier tous 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. Nous sommes impatients de continuer sur notre lancée positive en 2024 et après.

La présidente du comité de rémunération et de dotation en personnel cadre,



Nicole S. Arnaboldi

Répondre à la rétroaction des actionnaires

Le conseil a approuvé plusieurs changements apportés au programme de rémunération des membres de la haute direction en réponse à la rétroaction des actionnaires en 2023.

Changements pour 2023

Prime d'encouragement annuelle

- Le résultat lié au rendement individuel utilisé au moment d'établir les attributions de prime d'encouragement annuelle se situera habituellement entre 0 et 1,2, sauf dans des circonstances particulières, comme un rendement exceptionnel ou des événements uniques qui favorisent une valeur substantielle pour les actionnaires.

Changements pour 2024

Attributions d'UAR à compter de 2024

- Nous utiliserons l'interpolation linéaire afin de calculer le multiplicateur du RTA relatif lorsque notre RTA tombe dans les 2^e ou 3^e quartiles du RTA de notre groupe de comparaison en matière de rendement.
- Le multiplicateur du RTA relatif sera plafonné à 100 % si notre RTA absolu est négatif sur la période de trois ans, même si le rendement de notre RTA est supérieur à la médiane de nos sociétés comparables en matière de rendement.
- Nous reprenons avec les cibles de rendement sur trois ans à compter des UAR attribuées en 2024.

Lignes directrices en matière d'actionnariat

- Il n'est plus tenu compte des UAR non acquises aux fins du respect de nos lignes directrices en matière d'actionnariat.
- Nous établissons maintenant les exigences en matière d'actionnariat au moyen du prix par action en vigueur (auparavant, nous utilisions le prix d'octroi ou le cours en vigueur, selon le plus élevé des deux).

Vous trouverez des précisions sur la rétroaction des actionnaires et ces changements à partir de la page 53.

Comprendre les résultats de Manuvie selon IFRS 17 et IFRS 9

Le 1^{er} 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.

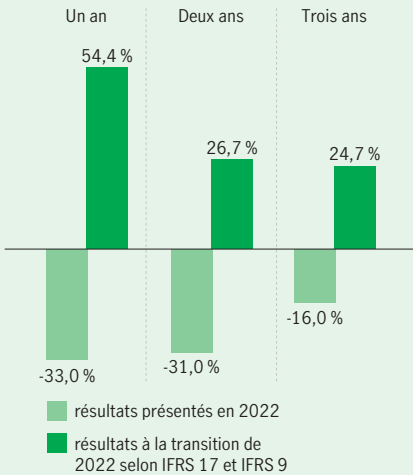
Les sociétés au Canada, en Europe et en Asie qui présentent leur information financière selon les IFRS ont adopté IFRS 17 en 2023, mais l'incidence sur la présentation de l'information financière à la transition sera différente et difficile à comparer, en fonction du portefeuille d'affaires, de la composition 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*¹ (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. Le graphique à la page suivante contient une comparaison entre la croissance du résultat dilué par action ordinaire de Manuvie calculée à partir des résultats à la transition de 2022 selon IFRS 17 et IFRS 9 et celle établie à partir du résultat de 2022 comme présenté selon les normes comptables antérieures.

¹ Pour plus d'information sur ces mesures financières à la transition de 2022, se reporter à la rubrique « Mesures financières non conformes aux PCGR et autres mesures financières » à la page 68.

Croissance du résultat dilué par action ordinaire

Comme l'illustre le graphique à gauche, les comparaisons d'un exercice à l'autre des données financières compte non tenu des résultats à la transition de 2022 selon IFRS 17 et IFRS 9 laissent entendre que le résultat dilué par action ordinaire de Manuvie a diminué au cours des périodes de un an, de deux ans et de trois ans. Si l'on tient compte des résultats à la transition, le résultat par action de Manuvie a augmenté au cours de chacune de ces périodes.

Les tableaux ci-dessous illustrent les taux de croissance compte tenu des écarts entre nos résultats présentés selon les normes comptables antérieures et ceux présentés selon les nouvelles normes comptables ainsi que les résultats à la transition. Les taux de croissance pluriannuels ci-après sont présentés à titre indicatif seulement.

Résultats annuels comme présentés <i>Aux 31 décembre</i>	Selon IFRS 4 et ISA 39			Selon IFRS 17 et IFRS 9	
	2020	2021	2022	2022 À la transition	2023
	A	B	C	D	E
Résultat dilué par action ordinaire	2,93 \$	3,54 \$	3,68 \$	1,69 \$	2,61 \$
Valeur comptable corporelle par action ordinaire ¹	19,89 \$	21,67 \$	20,85 \$	15,92 \$	16,95 \$

Taux de croissance pluriannuels

calculés au moyen des résultats à la transition de 2022

	Période de un an 2022-2023 E/D	Période de deux ans 2021-2023 (C/B x E/D) ^ (1/2)	Période de trois ans 2020-2023 (B/A x C/B x E/D) ^ (1/3)
<i>Au 31 décembre 2023</i>			
Croissance du résultat dilué par action ordinaire	54,4 %	26,7 %	24,7 %
Croissance de la valeur comptable corporelle par action ordinaire	6,5 %	1,2 %	3,7 %

Comment les mesures sont définies

- Le *résultat dilué par action ordinaire* est défini comme suit : le résultat net moins les dividendes sur actions privilégiées et autres distributions, divisé par le nombre moyen pondéré d'actions ordinaires diluées.
- La *valeur comptable corporelle par action ordinaire* est définie comme suit : les capitaux propres attribuables aux porteurs d'actions ordinaires moins le goodwill et les immobilisations incorporelles, divisé par le nombre d'actions ordinaires en circulation à la fin de la période.

1 Pour plus d'information sur ces mesures, se reporter à la rubrique « Mesures financières non conformes aux PCGR et autres mesures financières » à la page 68.

Analyse de la rémunération

Sommaire

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 2023 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 2023 :

Roy Gori	Président et chef de la direction
Colin Simpson	Chef des finances (nommé le 1 ^{er} juillet 2023)
Phil Witherington	Président et chef de la direction, Manuvie Asie (nommé le 1 ^{er} juillet 2023; il occupait auparavant le poste de chef des finances)
Paul Lorentz	Président et chef de la direction, Gestion de patrimoine et d'actifs, Monde (GPA Monde)
Scott Hartz	Chef des placements
Marc Costantini	Chef mondial, Gestion des contrats en vigueur

FAITS SAILLANTS OPÉRATIONNELS POUR 2023

En 2023, notre équipe a impulsé un élan dynamique et a obtenu des résultats supérieurs. Guidés par notre stratégie, nos valeurs et notre mission, nous avons augmenté la valeur pour nos actionnaires et nous allons plus vite que jamais pour réaliser notre ambition de devenir l'entreprise orientée client la plus axée sur le numérique de notre secteur.

L'année 2023 a été une année charnière dans notre cheminement vers la transformation de Manuvie, lequel a débuté en 2018. Nous avons annoncé une opération de réassurance historique dans nos anciennes activités de soins de longue durée, adopté le changement de norme comptable le plus important dans notre secteur depuis des décennies et continué d'accélérer au rythme d'une croissance supérieure à 10 % dans nos principaux paramètres visant les profits et les nouvelles affaires.

Aujourd'hui, nous avons radicalement changé par rapport à la société que nous étions lorsque nous avons commencé nos démarches pour repenser notre portefeuille afin qu'il présente des risques moindres et offre des rendements supérieurs et rende Manuvie plus attrayante pour les investisseurs.

Nous créons plus de valeur pour nos actionnaires. Nous avons libéré des capitaux¹ de plus 10 milliards de dollars, accru le rendement des capitaux propres tiré des activités de base (RCP tiré des activités de base) de 4,6 points de pourcentage, passant de 11,3 % en 2017 à 15,9 %² en 2023, ainsi que le rendement des capitaux propres (RCP) qui passe de 5,0 % en 2017 à 11,9 % en 2023, et nous avons remis 18,9 milliards de dollars à nos actionnaires au moyen de dividendes et de rachats depuis 2018. En 2023, nous avons le meilleur rendement dans notre groupe de comparaison, ayant obtenu un rendement total pour les actionnaires de 28 % à la Bourse de Toronto.

Notre attention continue portée sur l'exécution a permis d'obtenir de solides résultats financiers en 2023. Nous avons réalisé des augmentations de plus de 10 % du résultat tiré des activités de base par action, du résultat tiré des activités de base, des souscriptions d'équivalents primes annualisées (souscriptions d'EPA), de la marge sur services contractuels de nouvelles affaires (MSC de nouvelles affaires) et de la valeur des nouvelles affaires (VNA). Nous avons obtenu des entrées de fonds nettes positives de 4,5 milliards de dollars dans GPA Monde malgré une année difficile dans le secteur des fonds destinés aux particuliers. De plus, notre ratio du test de suffisance du capital des sociétés d'assurance-vie (TSAV) a augmenté de six points de pourcentage pour atteindre 137 %³, et nous avons redistribué des capitaux de 4,3 milliards de dollars aux actionnaires sous forme de dividendes et au moyen de rachat d'actions réalisés au cours de l'année.

1 Proforma, comprend une libération de capital de 9 milliards de dollars de 2018 à 2022 en vertu de la norme IFRS 4, un montant de 0,2 milliard de dollars provenant d'initiatives prises en 2023 en vertu de la norme IFRS 17 et une libération de capital estimée à 1,2 milliard de dollars en vertu de la norme IFRS 17 provenant de l'opération annoncée en décembre 2023 avec Global Atlantic (afin de réassurer quatre anciens blocs en vigueur ou des activités à faible RCP) et devant être constatée en 2024.

2 Le résultat tiré des activités de base est une mesure financière non conforme aux PCGR et le RCP tiré des activités de base est un ratio non conforme aux PCGR. Se reporter aux « Mesures financières non conformes aux PCGR et autres mesures financières » à la page 68 pour plus d'information.

3 Cet élément est présenté dans les Exigences de communication publique afférente au Test de suffisance du capital des sociétés d'assurance-vie du Bureau du surintendant des institutions financières (BSIF).

Alors que notre croissance continue de s'accélérer, nous avons également lancé et étendu l'offre de nouveaux produits et partenariats dans nos quatre secteurs opérationnels et nous avons augmenté de un million notre clientèle en 2023, pour un total de plus de 35 millions de clients. De plus, alors que l'intelligence artificielle commence à transformer divers secteurs, nous voulons être un chef de file dans notre secteur. En 2023, nous avons lancé une série d'initiatives, guidés par nos valeurs et notre engagement à protéger les données des clients et des collègues, pour nous aider à repérer des occasions évolutives significatives qui nous permettront de faire avancer davantage notre ordre du jour numérique.

RENDEMENT D'ENTREPRISE ET INCIDENCE SUR LA RÉMUNÉRATION POUR 2023

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 la société mondiale orientée client la plus axée sur le numérique de notre secteur.

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 remettons à nos actionnaires.

Des changements ont été apportés à notre programme de rémunération de la haute direction afin de renforcer l'alignement sur nos intérêts stratégiques et les intérêts des actionnaires et de tenir compte des déclarations de renseignements aux termes des nouvelles normes comptables (IFRS 17 et IFRS 9). Ces changements ont été façonnés par la rétroaction que nous avons reçue dans le cadre de nos séances d'échange étendu auprès de nos parties prenantes, menées en 2023. Vous en apprendrez plus sur ces changements et sur notre échange auprès des parties prenantes à la page 53.

Pour 2023, 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 122 %, ce qui tient compte d'un résultat tiré des activités de base par action supérieur à la cible et du processus de traitement direct de bout en bout (STP), ainsi que de l'avancement continu de nos cinq priorités stratégiques qui viennent appuyer nos stratégies d'affaires et ESG. Nos résultats au titre de la VNA et du taux net de recommandation relationnel (rNPS), bien que supérieurs à ceux de l'année antérieure, étaient inférieurs à la cible.

Les critères de rendement et les fourchettes de financement ont été établis au début de chaque année et sont conformes à notre plan d'affaires approuvé par le conseil. À la fin de l'année, le conseil a exercé son pouvoir discrétionnaire pour inclure les pertes sur créance et les reprises de perte de valeur dans l'établissement du résultat tiré des activités de base par action, afin de permettre une meilleure harmonisation avec l'expérience des actionnaires et un alignement sur le mesure du résultat tiré des activités de base par action, tel qu'il est précisé dans nos documents publics. De plus, la définition de résultat tiré des activités de base par action aux fins de l'établissement des attributions de la prime d'encouragement annuelle sera modifiée dans l'avenir pour inclure les pertes sur créance et les reprises de perte de valeur.

Les attributions d'UAR de 2021 étaient acquises à 94 % de la cible, ce qui témoigne d'un rendement supérieur à la cible en ce qui concerne la valeur comptable par action et les paramètres de la mesure du RCP tiré des activités de base, mais d'une modification à la baisse pour le rendement total pour les actionnaires (RTA) relatif sur 3 ans, lequel était classé au 20^e centile de nos sociétés comparables en matière de rendement. Manuvie utilise un cours de clôture moyen sur 20 jours de bourse au NYSE au début et à la fin de la période de mesure afin de déterminer l'incidence de notre classement à l'égard du RTA relatif. Si la période pour le calcul du cours de clôture moyen avait été de moins de 20 jours, il n'y aurait pas eu de modification à la baisse compte tenu de l'appréciation du prix par action vers la fin décembre.

Pour en apprendre plus sur le rendement et les attributions de nos membres de la haute direction visés, se reporter à leurs profils qui commencent à la page 78.

RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION ET FACTEURS ESG

Dans le cadre de notre stratégie relative aux facteurs ESG, Manuvie fixe des objectifs d'entreprise approuvés par le conseil pour les mesures liées aux facteurs ESG 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 diversité, à l'équité et à l'inclusion, aux initiatives climatiques, à la mobilisation des employés et à la satisfaction des clients.
- Les objectifs de rendement individuels pour chaque membre de la haute direction visé incluent également des objectifs liés à la diversité, à l'équité et à l'inclusion, aux initiatives climatiques, à la mobilisation des employés et à la reddition de comptes des dirigeants ainsi que des objectifs liés à des risques comme la cybersécurité et 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 relative aux facteurs ESG, se reporter aux profils des membres de la haute direction commençant à la page 78).

Pour en apprendre plus sur la stratégie relative aux facteurs ESG de Manuvie, consulter notre site Web (manuvie.com/durabilité) et notre rapport annuel sur la durabilité (le rapport de 2023 sera publié au cours du deuxième trimestre de 2024).

RÉMUNÉRATION DU CHEF DE LA DIRECTION

La direction exercée par M. Gori demeure un atout pour Manuvie et 2023 a été une année charnière pour la société. En guise de reconnaissance du rendement qu'il a obtenu en 2023, le conseil a attribué à M. Gori une prime d'encouragement annuelle de 3 806 400 \$ US afin de tenir compte de son rendement exceptionnel et de ses résultats d'exploitation supérieurs à la cible, mais aussi de notre décision de réduire l'incidence du rendement individuel sur les attributions de la prime d'encouragement annuelle (se reporter à la page 53 pour de plus amples précisions sur les modifications apportées au processus d'établissement de l'ajustement pour le rendement individuel).

Les augmentations du salaire de base de M. Gori et ses primes d'encouragement fondées sur des titres de capitaux propres pour 2023 ont été approuvées par le conseil en février 2023 et communiquées dans la circulaire de sollicitation de procurations 2023 de Manuvie. Pour 2024, le conseil n'a pas apporté de changements au salaire de base ni à la cible relative à la prime d'encouragement annuelle de M. Gori, et lui a attribué des primes d'encouragement fondées sur des titres de capitaux propres de 8 500 000 \$ US (montant identique à celui de l'année antérieure).

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

	2019	2020	2021	2022	2023
Salaire de base	1 100 000 \$	1 200 000 \$	1 200 000 \$	1 200 000 \$	1 300 000 \$
Prime d'encouragement annuelle ¹	3 700 000 \$	2 822 400 \$	4 600 800 \$	2 923 200 \$	3 806 400 \$
Primes d'encouragement fondées sur des titres de capitaux propres ¹	5 600 000 \$	6 325 000 \$	6 825 000 \$	8 200 000 \$	8 500 000 \$
Rémunération directe totale	10 400 000 \$	10 347 400 \$	12 625 800 \$	12 323 200 \$	13 606 400 \$

¹ Moment des attributions : La colonne pour 2023 comprend la prime d'encouragement annuelle attribuée pour 2023 et versée en février 2024 ainsi que les primes d'encouragement fondées sur les titres de capitaux propres attribuées en mars 2023.

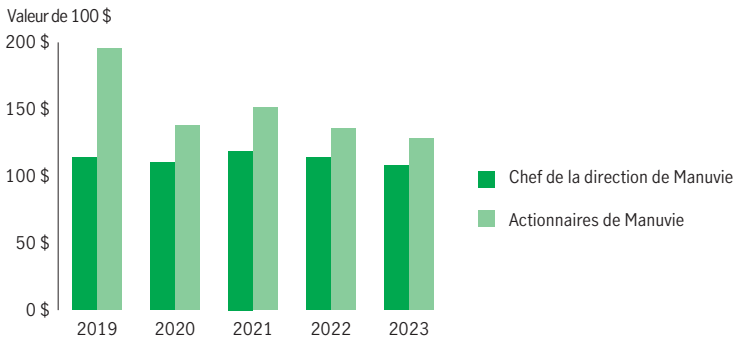
ALIGNER LA RÉMUNÉRATION DU CHEF DE LA DIRECTION SUR LA VALEUR POUR LES ACTIONNAIRES

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 2023, 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 2023 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.

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 2023)	Période	Valeur de 100 \$	
				Chef de la direction de Manuvie	Actionnaires de Manuvie
2019	13 757 207 \$	15 677 713 \$	1 ^{er} janv. 2019 au 31 déc. 2023	113,96 \$	195,50 \$
2020	13 576 368 \$	14 969 856 \$	1 ^{er} janv. 2020 au 31 déc. 2023	110,26 \$	137,67 \$
2021	15 978 085 \$	18 999 959 \$	1 ^{er} janv. 2021 au 31 déc. 2023	118,91 \$	151,62 \$
2022	15 872 059 \$	18 140 196 \$	1 ^{er} janv. 2022 au 31 déc. 2023	114,29 \$	135,86 \$
2023	18 420 959 \$	19 931 035 \$	1 ^{er} janv. 2023 au 31 déc. 2023	108,20 \$	128,34 \$

- 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'octroi et le 31 décembre 2023 ou encore réalisable le 31 décembre 2023.
- La *valeur de 100 \$ pour le chef de la direction* représente la valeur réelle en date du 31 décembre 2023 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 83 pour de plus amples renseignements.

L'information sur les décisions liées à la rémunération de 2023 pour nos membres de la haute direction visés commence à la page 78.

Évolution de notre programme de rémunération des membres de la haute direction

Notre réponse au vote consultatif de 2023 sur notre rémunération des membres de la haute direction

Nous accordons de l'importance au point de vue de nos actionnaires en ce qui concerne la rémunération des membres de la haute direction, et Manuvie et le conseil tiennent régulièrement compte de la perspective des parties prenantes dans l'évaluation de notre programme de rémunération des membres de la haute direction. Compte tenu de nos plus récents résultats en ce qui concerne la résolution consultative sur la rémunération (*say on pay*) dans le cadre de laquelle Manuvie a reçu un appui favorable à hauteur de 77,43 %, le conseil a pris plus de temps pour nouer le dialogue avec les actionnaires en 2023. Les renseignements suivants montrent la réactivité du conseil en ce qui concerne la rétroaction des parties prenantes et notre engagement à établir un cadre de rémunération des membres de la haute direction qui soit efficace et réfléchi.

	Sujet de discussion soulevé dans les réunions	Notre réponse	Pour en apprendre plus
Prime d'encouragement annuelle	Le processus d'établissement du rajustement en fonction du rendement individuel pourrait être plus transparent	<p>Chaque année, le comité examine l'apport de chaque membre de la haute direction visé aux résultats d'ensemble de l'entreprise, à la réalisation de nos priorités stratégiques et à la stratégie en matière de facteurs ESG et au leadership pour promouvoir notre culture.</p> <p>À compter des primes d'encouragement annuelles attribuées pour 2023, nous avons fixé une fourchette de 0 à 1,2 pour le montant par lequel un résultat lié au rendement individuel peut avoir une incidence sur la prime d'encouragement annuelle d'un membre de la haute direction. Le comité peut approuver les résultats qui se trouvent à l'extérieur de cette fourchette, mais uniquement dans des circonstances particulières, comme un rendement exceptionnel ou des événements uniques qui augmentent considérablement la valeur pour les actionnaires.</p> <p>Nous avons également précisé comment le rendement individuel intervient dans l'établissement de la rémunération incitative annuelle d'un membre de la haute direction (se reporter à la rubrique « Rémunération des membres de la haute direction visés » à partir de la page 78 pour plus de renseignements sur chaque membre de la haute direction).</p>	Page 62
Primes d'encouragement fondées sur des titres de capitaux propres	L'utilisation de trois périodes de rendement consécutives d'un an pour les UAR	<p>Nous avons temporairement établi des cibles de rendement annuelles pour les UAR en 2021 afin de tenir compte des incertitudes liées à l'adoption des normes comptables IFRS 17 et IFRS 9, ce qui a fait en sorte qu'il nous était plus difficile de fixer une cible appropriée et pertinente trois ans à l'avance.</p> <p>Nous avons mis en œuvre les normes IFRS 17 et IFRS 9 en janvier 2023, et nous reprenons avec les cibles de rendement sur trois ans à compter des UAR attribuées en 2024.</p>	Page 73

	Sujet de discussion soulevé dans les réunions	Notre réponse	Pour en apprendre plus
Primes d'encouragement fondées sur des titres de capitaux propres (suite)	Le multiplicateur du RTA relatif n'a pas d'incidence sur les paiements d'UAR lorsque notre RTA tombe dans les 2 ^e ou 3 ^e quartiles du RTA de notre groupe de comparaison en matière de rendement	<p>À compter des UAR attribuées en mars 2024, nous utiliserons l'interpolation linéaire afin de calculer le multiplicateur du RTA relatif lorsque notre RTA absolu tombe dans les 2^e ou 3^e quartiles du RTA de notre groupe de comparaison en matière de rendement pour la période de rendement (auparavant, le multiplicateur du RTA relatif n'avait pas d'incidence sur le paiement d'UAR pour un classement semblable).</p> <p>Par exemple, si le rendement de notre RTA se situait au 40^e centile de notre groupe de comparaison en matière de rendement (c.-à-d. sous la médiane du groupe de comparaison et dans le 3^e quartile), le multiplicateur du RTA relatif viendrait réduire le facteur de rendement du RTA de 8 %.</p>	Page 73
	Il est possible que le multiplicateur du RTA relatif pour les UAR soit supérieur à 100 % même quand notre RTA absolu est négatif	À compter des UAR attribuées en mars 2024, le multiplicateur du RTA relatif sera plafonné à 100 % si notre RTA absolu est négatif sur la période de trois ans, même si le rendement de notre RTA est supérieur à la médiane de nos sociétés comparables en matière de rendement.	Page 73
Lignes directrices en matière d'actionnariat	L'inclusion d'attributions de titres de capitaux propres fondés sur le rendement non acquis dans la conformité à nos lignes directrices en matière d'actionnariat	<p>Nous avons apporté deux changements aux lignes directrices en matière d'actionnariat :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Il n'est plus tenu compte des UAR non acquises aux fins du respect de nos lignes directrices en matière d'actionnariat. • Nous établissons maintenant les exigences en matière d'actionnariat au moyen du cours en vigueur (auparavant, nous utilisons le prix d'octroi ou le cours en vigueur, selon le plus élevé des deux). <p>Nous continuons de remettre 10 % (avant impôts) de notre prime d'encouragement annuelle et des paiements de titres de capitaux propres en actions ordinaires achetées sur le marché libre.</p> <p>Nous avons également ajouté à la présentation de nos lignes directrices en matière d'actionnariat l'actionnariat de chaque membre de la haute direction à titre de multiple de la rémunération directe totale cible (en plus du salaire de base).</p>	Page 128

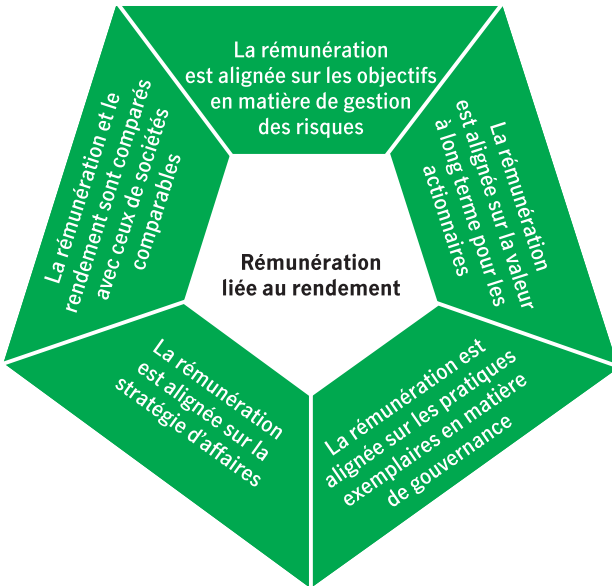
	Sujet de discussion soulevé dans les réunions	Notre réponse	Pour en apprendre plus
Établissement de la rémunération des membres de la haute direction	Le niveau de la rémunération totale cible de notre chef de la direction, comment il se compare à nos sociétés comparables et comment il concorde avec le rendement du RTA	<p>Nous avons en place un processus de gouvernance formel pour l'établissement des niveaux de rémunération de nos membres de la haute direction visés, y compris l'analyse comparative des niveaux de rémunération des membres de la haute direction et du programme de rémunération des membres de la haute direction par rapport à notre groupe de comparaison en matière de rémunération chaque année.</p> <p>Bien que le siège de Manuvie soit situé au Canada, nous sommes une entreprise mondiale. Manuvie obtient 78 % du résultat tiré des activités de base de marchés situés à l'extérieur du Canada et nous exerçons nos activités dans 19 pays. Notre groupe de comparaison en matière de rémunération inclut donc une combinaison de sociétés des marchés canadiens et internationaux dans lesquels nous livrons concurrence à d'autres entreprises mondiales pour obtenir des gens de talent.</p> <p>En février 2024, la rémunération incitative annuelle de notre chef de la direction a été payée en fonction d'un facteur de rendement individuel de 120 %, ce qui est le reflet des résultats financiers et opérationnels solides de Manuvie ainsi que de l'élan positif pris par nos résultats au titre du RTA. Le conseil n'a pas ajusté son salaire ni sa cible quant à la prime d'encouragement annuelle ni son attribution fondée sur des titres de capitaux propres pour 2024 comparativement à 2023.</p> <p>Il est important de noter que la rémunération cible du chef de la direction ne correspond pas à sa rémunération versée nette. La majeure partie de sa rémunération est fondée sur le cours des actions de Manuvie et sur le rendement des dividendes à long terme. Nous le soulignons en montrant le lien entre sa rémunération réalisée et réalisable, comparativement au RTA de Manuvie sur cinq ans (se reporter à la page 83), ainsi que la valeur d'une rémunération de 100 \$ attribuée au chef de la direction, comparativement à la valeur gagnée par les actionnaires au cours de la même période de cinq ans (se reporter à la page 51).</p>	Pages 60 et 124

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 mitigé.



Ce que nous faisons

LA RÉMUNÉRATION EST ALIGNÉE SUR LA VALEUR À LONG TERME POUR LES ACTIONNAIRES

(se reporter aux pages 83, 128 à 130)

- 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 liées au 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'actionariat, 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

LA RÉMUNÉRATION EST ALIGNÉE SUR LA STRATÉGIE D'AFFAIRES (se reporter aux pages 63 et 130)

- 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 aux facteurs ESG et à la valeur pour les actionnaires

LA RÉMUNÉRATION ET LE RENDEMENT SONT COMPARÉS AVEC CEUX DE SOCIÉTÉS COMPARABLES (se reporter à la page 60)

- La rémunération des membres de la haute direction est comparée avec celle de notre groupe de comparaison en matière de rémunération

LA RÉMUNÉRATION EST ALIGNÉE SUR LES PRATIQUES EXEMPLAIRES EN MATIÈRE DE GOUVERNANCE (se reporter à la page 124)

- 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 initiatives de diversité et d'inclusion ont une incidence sur la rémunération

LA RÉMUNÉRATION EST ALIGNÉE SUR LES OBJECTIFS EN MATIÈRE DE GESTION DES RISQUES

(se reporter à la page 126)

- 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 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 et 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"> 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. Évaluation annuelle et ajustement au besoin.
Prime d'encouragement annuelle >	Somme au comptant > (90 %) Titres de capitaux propres (10 % remis en actions ordinaires de Manuvie)	<ul style="list-style-type: none"> Rémunération variable fondée sur le rendement obtenu par rapport aux objectifs d'entreprise, y compris les mesures liées aux facteurs ESG qui sont au cœur de notre stratégie d'affaires et aux objectifs individuels établis au début de la période de rendement 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 facteurs ESG de Manuvie
Primes d'encouragement fondées sur des titres de capitaux propres >	Unités d'actions liées au rendement (UAR) > (60 %) Unités d'actions temporairement inaccessibles (UAT) > (40 %)	<ul style="list-style-type: none"> Rémunération variable liée à la société et au rendement du cours des actions à long terme (période d'acquisition de 3 ans) Renforce la fidélisation et l'alignement sur la valeur pour les actionnaires 10 % de la valeur à l'acquisition avant impôt des UAT et des UAR est remis en actions ordinaires de Manuvie achetées sur le marché libre
Autre >	Retraite > Avantages sociaux et bien-être > Avantages indirects >	<ul style="list-style-type: none"> Comprend les cotisations déterminées, les régimes d'encaisse et les régimes 401(k) Varie selon le pays Protège le bien-être de nos membres de la haute direction et y investit Comprend l'assurance maladie, dentaire et santé mentale et l'assurance collective vie, invalidité et bien-être (Vitalité) Varie selon le pays Varie selon le pays

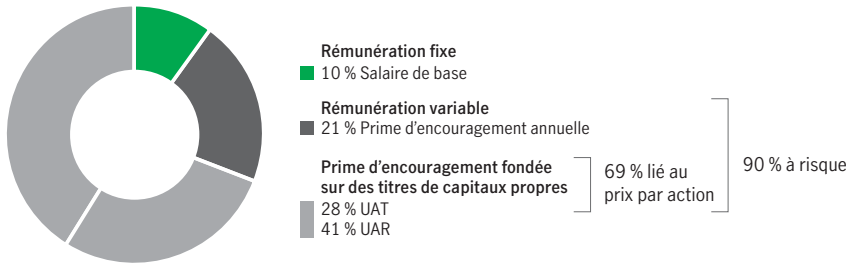
Les graphiques ci-dessous illustrent l'ensemble des éléments qui composent la rémunération directe totale cible pour nos membres de la haute direction visés pour 2023, et la manière dont ces éléments sont versés au fil du temps.

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.

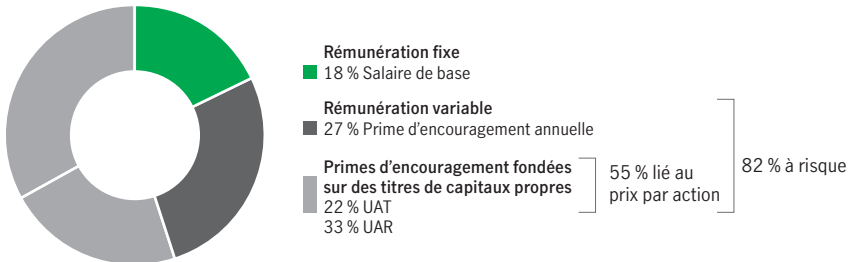
Le conseil estime que cet ensemble d'incitatifs et d'horizons temporels contribue à stimuler un rendement soutenu, à aligner les intérêts des membres de la haute direction visés sur ceux des actionnaires, à fournir des possibilités de rémunération concurrentielle et à encourager la fidélisation.

Enveloppe de rémunération directe totale cible pour 2023

Chef de la direction



Autres membres de la haute direction visés (moyenne)



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 collabore avec Korn Ferry, son consultant en rémunération indépendant, afin d'établir chaque année un groupe de comparaison en matière de rémunération approprié. Aucun changement n'a été apporté au groupe de comparaison en matière de rémunération pour 2023.

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 ajuster 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 19 pays et la majeure partie (78 %) de notre résultat 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 2023

(aucun changement par rapport à 2022)

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

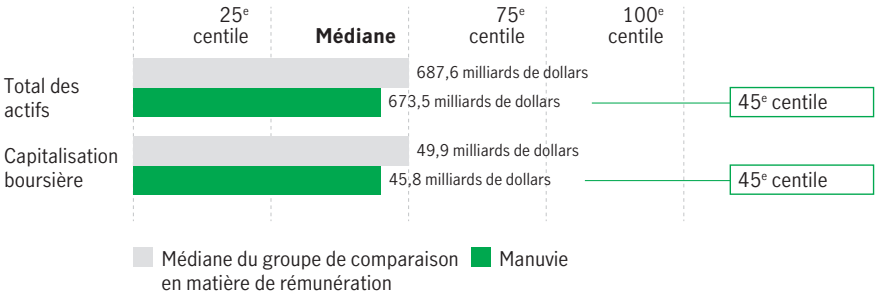
La Banque de Nouvelle-Écosse

Banque Royale du Canada

Banque Toronto-Dominion

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

Au 31 décembre 2023



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.

Notre programme de rémunération variable et rendement pour 2023

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 et 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 d'ajuster 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.

Salaire de base	Cible relative à la prime d'encouragement annuelle Pourcentage du salaire de base	Résultat lié au rendement de la société Fourchette : 0 à 2,0	Résultat lié au rendement individuel Fourchette habituelle : 0 à 1,2 (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)	Prime d'encouragement annuelle Plafond correspondant à 2,5 fois la cible 10 % remis en actions ordinaires de Manuvie
	×	×	×	=

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 facteurs ESG 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 facteurs ESG 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.

À compter des primes d'encouragement annuelles relatives au rendement pour 2023, le résultat lié au rendement individuel se situera 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. En février 2024, nous avons eu un événement qui a rempli cette exigence rigoureuse. Se reporter à la page 96 pour de plus amples renseignements sur la prime d'encouragement annuelle de M. Costantini.

Pour de plus amples renseignements au sujet de la prime d'encouragement annuelle de chaque membre de la haute direction visé et une analyse de leur rendement par rapport à leurs objectifs individuels, se reporter aux profils des membres de la haute direction visés commençant à la page 78.

Lien avec notre stratégie en matière de facteurs ESG

Dans le cadre de notre stratégie relative aux facteurs ESG, Manuvie fixe des objectifs d'entreprise approuvés par le conseil pour les mesures liées aux facteurs ESG 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 diversité, à l'équité et à l'inclusion, aux initiatives climatiques, à la mobilisation des employés et à la satisfaction des clients.
- Les objectifs de rendement individuels pour chaque membre de la haute direction visé incluent également des objectifs liés à la diversité, à l'équité et à l'inclusion, aux initiatives climatiques, à la mobilisation des employés et à la reddition de comptes des dirigeants ainsi que des objectifs liés à des risques comme la cybersécurité et 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 78).

Pour en apprendre plus sur la stratégie relative aux facteurs ESG de Manuvie, consulter notre site Web (manuvie.com/durabilité) et notre rapport annuel sur les facteurs ESG (le rapport de 2023 sera publié au cours du deuxième trimestre de 2024).

Résultat lié au rendement de la société pour 2023

Le résultat lié au rendement de la société pour l'attribution de la prime d'encouragement annuelle de 2023 était de 122 % pour les membres de la haute direction visés en raison du fait que les résultats tirés des activités de base et le processus de traitement direct de bout en bout (STP) étaient supérieurs à la cible et de l'avancement continu de nos cinq priorités stratégiques sur lesquelles reposent nos stratégies commerciales et nos stratégies visant les facteurs ESG. La valeur des nouvelles affaires et le taux net de recommandation relationnel (rNPS) étaient inférieurs à la cible, bien qu'ils se soient améliorés par rapport aux résultats de l'exercice précédent.

Les critères et les fourchettes de rendement sont fixés au début de chaque année et sont conformes à notre plan d'affaires approuvé par le conseil. Il convient de noter que 2023 est la première année au cours de laquelle Manuvie a commencé à faire des communications en vertu des normes IFRS 17 et IFRS 9, soit les nouvelles normes comptables qui ont donné lieu au changement le plus important dans les états financiers consolidés de Manuvie depuis des décennies. Les résultats déclarés 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 46.

À la fin de l'année, le conseil a exercé son pouvoir discrétionnaire afin d'inclure les pertes sur créance et les reprises de perte de valeur dans le calcul du résultat des activités de base par action et ce, afin de permettre une meilleure harmonisation avec l'expérience des actionnaires et l'alignement sur la mesure du résultat tiré des activités de base par action, tel qu'il est indiqué dans nos déclarations publiques. Il s'en est suivi une baisse de quatre points de pourcentage du résultat lié au rendement de la société, lequel est passé de 126 % à 122 %.

Compte tenu de cette décision, la définition de résultat tiré des activités de base par action utilisée dans l'établissement des primes d'encouragement annuelles futures sera également modifiée pour inclure les pertes sur créance et les reprises de perte de valeur.

Critères et fourchettes de rendement		Résultats	Résultat d'entreprise	Résultat pondéré
Rentabilité 40 %	Résultat tiré des activités de base par action (en millions de dollars) ² 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			
	Seuil (25 % sous la cible)	Cible	Maximum (25 % au-dessus de la cible)	
	2,32 \$	3,09 \$	3,86 \$	3,47 \$
	Résultat d'entreprise	0	1,0	2,0
			1,49	60 % ¹
Croissance 30 %	Valeur des nouvelles affaires (en millions de dollars) ² Mesure la croissance rentable des nouvelles affaires dans l'ensemble des segments d'assurance			
	Seuil (40 % sous la cible)	Cible	Maximum (40 % au-dessus de la cible)	
	1 472 \$	2 453 \$	3 434 \$	2 302 \$
	Résultat d'entreprise	0	1,0	2,0
			0,87	26 %
Client 5 %	Taux net de recommandation relationnel (rNPS) Mesure l'amélioration de la fidélisation et de la promotion			
	Seuil (10 points sous la cible)	Cible	Maximum (10 points au-dessus de la cible)	
	+14,5	+24,5	+34,5	+22,6
	Résultat d'entreprise	0	1,0	2,0
			0,81	4 %
5 %	Processus de traitement direct de bout en bout (STP) Mesure l'amélioration du délai de traitement pour les clients de Manuvie			
	Seuil (3 points de pourcentage sous la cible)	Cible	Maximum (3 points de pourcentage au-dessus de la cible)	
	81 %	84 %	87 %	85 %
	Résultat d'entreprise	0	1,0	2,0
			1,25	6 %
Orientation stratégique ³ 20 %	Le rendement est évalué en fonction d'un indice de mesures qui suivent le rendement par rapport à nos cinq priorités stratégiques et d'autres mesures liées à notre stratégie en matière de facteurs ESG.			
	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 2,0. Les mesures ont une pondération égale.			1,28
Résultat lié au rendement de la société pour 2023				122 %

1 Le conseil a exercé son pouvoir discrétionnaire pour réduire de quatre points de pourcentage le résultat lié au rendement de la société afin de tenir compte de l'inclusion des pertes sur création et des reprises de perte de valeur au moment d'établir le résultat tiré des activités de base par action, pour assurer un meilleur alignement sur l'expérience des actionnaires et avec la mesure du résultat tiré des activités de base par action dans nos déclarations publiques.

2 Le rendement est mesuré selon un taux de change constant.

3 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 dilué** (résultat tiré des activités de base par action) 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 nouvelles affaires (VNA)** représente la variation de la valeur intrinsèque en conséquence des souscriptions au cours de la période de déclaration.
- **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.
- **Processus de traitement direct 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 cinq priorités stratégiques et à d'autres mesures liées à notre stratégie en matière de facteurs ESG. 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 des résultats liés au rendement, lesquels ont une pondération égale.

Comprendre le résultat lié au rendement de la société



Rentabilité

- Le résultat tiré des activités de base par action a augmenté de 17 % selon un taux de change constant, comparativement à 2022. Le rendement favorable par rapport à la cible était impulsé principalement par les taux d'intérêt favorables, la croissance des activités et le déploiement de capitaux au moyen de rachats d'actions supérieurs aux cibles fixées dans notre plan annuel, ce qui a été contrebalancé en partie par des pertes sur créance.

Croissance

- La valeur des nouvelles affaires s'est établie à 2,3 milliards de dollars en 2023. Bien que nous ayons obtenu une augmentation de 10 % comparativement à 2022, le rendement a été inférieur aux cibles en raison principalement des ventes inférieures aux cibles enregistrées en Asie du fait d'une reprise inégale après la pandémie.


Client

- Le taux net de recommandation relationnel (rNPS) était de +22,6 en 2023, soit une amélioration de 2,9 points par rapport à 2022 et une amélioration de 21,6 points par rapport à notre taux de référence de 2017 de 1. Malgré cette amélioration, les vents contraires subis dans certains marchés ont eu une incidence sur notre élan et les résultats obtenus en 2023 étaient inférieurs à la cible de 1,9 point. 
- Le processus de traitement direct de bout en bout (STP) était de 85 % en 2023, une amélioration de 2 points de pourcentage par rapport à 2022 et une amélioration de 17 points de pourcentage par rapport au taux de référence de 2018. En 2023, nous avons continué d'investir dans les capacités numériques en lançant de multiples initiatives de transformation de la technologie dans les divers segments et nous avons terminé l'année avec 1 point de pourcentage au-dessus de notre cible. 

Orientation stratégique



Croissance accélérée

- Nous avons continué d'accélérer la croissance dans nos entreprises à haut potentiel et nous avons généré auprès d'elles des résultats tirés des activités de base de 60 % en 2023. Ce résultat est conforme à celui de 2022 puisque l'augmentation des résultats tirés des activités de base des entreprises ayant le potentiel le plus élevé était globalement conforme à l'augmentation du total des résultats tirés des activités de base de la société.

Les éléments marqués d'un  sont liés aux objectifs d'entreprise pour les mesures liées aux facteurs ESG qui font partie de notre stratégie en matière de facteurs ESG – se reporter au rapport sur le développement durable 2023 de Manuvie pour en apprendre plus.

- Les résultats tirés des activités de base¹ pour le segment Asie ont augmenté de 11%², comparativement à 2022.
- Alors que nous avons pivoté notre entreprise pour maintenir les marges dans la mesure du possible et que nous avons obtenu des taux de croissance d'un exercice sur l'autre supérieurs à 10 % pour ce qui est de la marge sur services contractuels de nouvelles affaires (MSC de nouvelles affaires), la reprise inégale en Asie a fait en sorte que nous n'avons pas été à la hauteur de nos cibles ambitieuses.
- Nous avons livré des entrées de fonds nettes dans GPA Monde de 4,5 milliards de dollars, malgré les défis à relever dans le secteur des fonds destinés aux particuliers, ce qui était inférieur aux cibles du fait de la volatilité des marchés.
- Nous avons conclu une entente visant à acquérir CQS, un gestionnaire multisectoriel d'instruments de crédit non traditionnels qui est établi à Londres et dont les capacités liées aux instruments de crédit non traditionnels multisectoriels complètent nos actuelles activités liées aux solutions à revenu fixe et d'actifs multiples.

Chef de file numérique axé sur le client

- Nous avons amélioré le NPS de 21,6 points par rapport au taux de référence de 2017 et de 2,9 points par rapport à 2022. 
- Nous avons amélioré le STP pour atteindre 85 %, une amélioration de 2 points de pourcentage par rapport à 2022 et une amélioration de 17 points de pourcentage depuis 2018. 
- Nous avons lancé diverses initiatives pilotes d'IA générative qui nous aideront à cibler les occasions présentant une grande valeur. Nous avons mis au point une architecture technologique ainsi qu'un cadre d'IA générative responsable afin de permettre la mise à niveau de ces initiatives pilotes.

Efficience sur le plan des dépenses


- Nous avons concrétisé notre plan des dépenses et amélioré le ratio d'efficience sur le plan des dépenses¹ de 0,2 point de pourcentage pour atteindre 45,5 % pour 2023, comparativement à 45,7 % en 2022.

Optimisation du portefeuille




- Nous avons conclu une entente visant à réassurer quatre blocs en cours d'anciens contrats et d'activités à faible RCP, y compris de l'assurance de soins de longue durée et le passif net de contrats de placement représentant 6 milliards de dollars. Cette entente historique représente la plus importante opération de réassurance de soins de longue durée jamais réalisée dans le secteur des assurances et constitue une étape majeure dans notre marche vers la transformation visant à réorganiser notre portefeuille en réduisant le risque, en augmentant le RCP, en renforçant le capital, en faisant croître nos activités à rendement élevé et en procurant de la valeur aux actionnaires.
- Nous avons atteint notre cible de 2025 d'un apport de moins de 15 % du résultat tiré des activités de base¹ provenant des activités de soins de longue durée et des activités liées aux contrats de rente à capital variable (12 % pour 2023), deux ans avant la date prévue.
- Paiements solides de 5,5 milliards de dollars¹ en 2023.

1 Les résultats tirés des activités de base, les résultats tirés des activités de base pour le segment Asie, le RCP tiré des activités de base et le ratio d'efficience sur le plan des dépenses sont des mesures non conformes aux PCGR. Se reporter à la rubrique « Mesures non conformes aux PCGR et autres mesures financières » à la page 68 pour plus d'information.




2 L'augmentation en pourcentage des résultats tirés des activités de base est déclarée selon un taux de change constant.

Les éléments marqués d'un  sont liés aux objectifs d'entreprise pour les mesures liées aux facteurs ESG qui font partie de notre stratégie en matière de facteurs ESG – se reporter au rapport sur le développement durable 2023 de Manuvie pour en apprendre plus.

Équipe à haut rendement

- Nous avons obtenu un taux de mobilisation des employés du quartile supérieur pour la quatrième année consécutive. 
- Nous avons obtenu le prix *Gallup Exceptional Workplace Award*, lequel reconnaît notre attention particulière portée à la mobilisation des employés et à la priorisation de l'expérience vécue par les employés qui crée une culture authentique et unique qui habilite nos collègues à faire et à réaliser plus. 
- Nous avons été nommés dans l'indice sur l'égalité des genres de 2023 de Bloomberg pour la cinquième année consécutive, ce qui met en lumière notre engagement à soutenir l'égalité des genres par l'élaboration de politiques, la représentation et la transparence. 

Facteurs ESG

- Nous figurons dans l'indice Dow Jones Sustainability North America Index au décile supérieur (93^e centile) de notre GICS® Industry Group, comme l'un des huit assureurs en Amérique du Nord à être inclus globalement dans l'indice; cette reconnaissance souligne nos pratiques commerciales durables et notre capacité à procurer une valeur à long terme à nos actionnaires. 
- Nous avons fait des facteurs ESG une priorité à titre de différenciateur concurrentiel clé et avons accéléré la mise en œuvre de notre programme axé sur les effets, y compris le cheminement vers notre objectif d'atteindre la carboneutralité du portefeuille de placement du fonds général et une réduction de 40 % des émissions absolues de portée 1 et de portée 2 d'ici 2035. 
- Nous nous sommes classés pour la première fois parmi les 100 sociétés les plus durables au monde selon Corporate Knights en 2024, classement qui met en lumière notre rendement sur le plan des produits tirés des activités ordinaires et des placements durables. 


Pour de plus amples renseignements sur notre résultat tiré des activités de base, les actifs gérés et administrés, la VNA, les entrées de fonds nettes, le ratio d'efficience sur le plan des dépenses et les paiements, se reporter à la rubrique « Mesures financières non conformes aux PCGR et autres mesures financières » ci-après. Pour de plus amples renseignements sur nos résultats financiers, ainsi que notre état d'avancement en ce qui concerne nos priorités stratégiques, se reporter à notre rapport annuel 2023 au www.manuvie.com.

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; les actifs sous gestion et sous administration; et le résultat net 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 par action à la transition; le résultat tiré des activités de base dilué par action ordinaire (« RPA tiré des activités de base »); le rendement des capitaux propres

Les éléments marqués d'un  sont liés aux objectifs d'entreprise pour les mesures liées aux facteurs ESG qui font partie de notre stratégie en matière de facteurs ESG – se reporter au rapport sur le développement durable 2023 de Manuvie pour en apprendre plus.

1 Selon le sondage mondial sur l'engagement des employés qui est réalisé chaque année par Gallup. Le classement est mesuré selon la grande moyenne de l'engagement comparativement à la base de données de Gallup au niveau des sociétés financières et de sociétés d'assurance.

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 valeur comptable ajustée par action ordinaire; le ratio d'efficacité sur le plan des charges; la marge BAIIA tirée des activités de base; et le taux des produits d'honoraires nets annualisés sur les ASGA moyens (« taux des produits d'honoraires nets »). 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 l'incidence des affaires nouvelles au titre des contrats d'assurance; de la MSC au titre des affaires nouvelles nette des participations ne donnant pas le contrôle; du résultat dilué par action ordinaire (« RPA dilué »); et de l'actif corporel net par action ordinaire.

Les *autres mesures financières déterminées* comprennent les actifs sous administration (« ASA »); la valeur des affaires nouvelles (« VAN »); les souscriptions d'équivalents primes annualisées (« EPA »); les apports bruts; les apports nets; les entrées de fonds nettes; et 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 plus d'information sur les mesures financières non conformes aux PCGR et les autres mesures financières, y compris les nouvelles définitions ou révisions des mesures financières en lien avec l'adoption d'IFRS 17 et IFRS 9, se reporter aux rubriques correspondantes de notre rapport de gestion de 2023 qui est intégré par renvoi et disponible sur notre site Web à l'adresse www.manulife.com/fr/investors/results-and-reports.

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 (UAT) et des unités d'actions liées au 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 liées au 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 l'enveloppe des primes d'encouragement fondées sur des titres de capitaux propres pour 2023 et 2024.


	UAR	UAT
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 de la conformité à l'échelle mondiale et auditeur en chef	0 %	100 %

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

**Unités d'actions
temporairement
inaccessibles**

**Unités d'actions liées au
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
<p>Acquisition et paiement</p>	<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 inaccessibles</p> <p>90 % de la valeur de paiement est remise en espèces et les 10 % restant de la valeur de paiement est remise 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 liées au rendement, le facteur de rendement et le modificateur du RTA relatif</p> <p>À compter des attributions en 2024 et par la suite, le multiplicateur du RTA relatif sera 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 % restant de la valeur de paiement est remise sous forme d'actions ordinaires de Manuvie achetées sur le marché libre</p> <div data-bbox="519 1265 750 1437" style="background-color: #e0f2f1; padding: 5px;"> <p> Se reporter à la page 73 pour plus de précisions sur les conditions de rendement pour les UAR attribuées en 2023</p> </div>	<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'octroi</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>

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

**Unités d'actions
temporairement
inaccessibles**

**Unités d'actions liées au
rendement (UAR)**

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

Équivalents de dividendes	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'accablent pas d'équivalents de dividendes
Attributions	Le prix d'octroi est le cours de clôture moyen pour les 10 jours de bourse précédant la date d'octroi La valeur de l'attribution des options sur actions est calculée en utilisant la méthode Black-Scholes	
Préavis de retraite	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	
Périodes où la négociation est interdite	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.	

Notre calcul du paiement des unités d'actions liées au rendement pour 2023

Les unités d'actions liées au rendement qui ont été attribuées en mars 2023 seront acquises et payées selon la formule ci-dessous. Tout ajustement lié au rendement (y compris l'impact du multiplicateur du RTA relatif) est plafonné à deux fois le nombre d'UAR dont les droits sont acquis.

Le conseil a le pouvoir discrétionnaire d'ajuster 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 des paiements ou que de tels paiements deviennent non représentatifs ou inappropriés.

<p>Nombre d'UAR</p> <p>Unités d'actions liées au rendement attribuées et reçues sous forme d'équivalents de dividendes pendant la période de trois ans</p>	<p>Facteur de rendement</p> <p>Fourchette de 0 à 2</p> <p>Valeur comptable par action (excluant la conversion des opérations étrangères) + MSC totale après impôts par action</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pondération : 50 % • Seuil : 10 % sous la cible • Maximum : 10 % au-dessus de la cible <p>Rendement des capitaux propres tiré des activités de base</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pondération : 50 % • Seuil : 40 % sous la cible • Maximum : 40 % au-dessus de la cible 	<p>Multiplicateur du RTA relatif</p> <p>Fourchette : 0,8 à 1,2</p> <p>Comparativement à la médiane de notre groupe de comparaison en matière de rendement, selon les données du New York Stock Exchange (NYSE)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Quartile supérieur = 1,2 • 2^e ou 3^e quartile = 1,0 • Quartile inférieur = 0,8 	<p>Prix par action au moment de l'acquisition</p> <p>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</p>	<p>Paiement des UAR</p>
---	--	--	---	--------------------------------

Pour les attributions accordées en 2023, le rendement est établi en tant que moyenne du rendement 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. Nous avons établi temporairement des cibles de rendement annuelles pour les UAR en 2021, 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 reprenons les cibles de rendement sur trois ans à compter de l'attribution d'UAR en 2024.

NOUVEAU pour 2024

Pour les UAR attribuées à compter de mars 2024 :

- Nous utiliserons l'interpolation linéaire afin de calculer le multiplicateur du RTA relatif lorsque notre RTA tombe dans le 2^e ou le 3^e quartile par rapport à nos sociétés comparables en matière de rendement.
- Le multiplicateur du RTA relatif sera plafonné à 100 % si notre RTA absolu au cours de la période de trois ans est négatif, même si le rendement de notre RTA est supérieur à la médiane de nos sociétés comparables
- Nous revenons aux cibles de rendement sur trois ans à compter de l'attribution d'UAR pour 2024.

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 ajuster 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.

Groupe de comparaison en matière de rendement de 2023

(inchangé depuis 2022)

Bien que le siège de Manuvie soit situé au Canada, nous sommes une entreprise mondiale. Manuvie obtient 78 % du résultat tiré des activités de base de marchés situés à l'extérieur du Canada et nous exerçons nos activités dans 19 pays. Par conséquent, notre groupe de comparaison en matière de rendement est composé d'un groupe de sociétés d'assurance multiligine 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

Définitions des mesures

- *Valeur comptable par action (à l'exclusion de la conversion des comptes des activités 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 comptes des activités étrangères parce qu'elle représente les incidences des devises, qui peuvent être volatiles et fausser les résultats.
- *Solde de la MSC (marge sur services contractuels) totale après impôts par action* : Il est calculé en prenant la MSC après impôts par la société et en le 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 sur les mesures non conformes aux PCGR et autres mesures financières, se reporter à la page 68.

- **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.

Paiement des Primes d'encouragement fondées sur des titres de capitaux propres qui ont été attribuées en 2021

Les unités d'actions temporairement inaccessibles et les unités d'actions liées au rendement qui ont été attribuées en 2021 ont été acquises le 2 mars 2024. Les montants indiqués dans le tableau ci-dessous comprennent les dividendes réinvestis.

	Date d'acquisition	Prix à la date d'octroi	Facteur de rendement	Multiplicateur du RTA relatif	Prix à la date d'acquisition	Paiement en % de la valeur d'octroi
UAT de 2021	2 mars 2024	25,15 \$	-		33,04 \$	152 %
UAR de 2021	2 mars 2024	25,15 \$	1,18	0,80	33,04 \$	143 %

Les unités d'actions liées au rendement attribuées en 2021 ont été acquises et payées selon la formule ci-dessous. Le rendement a été évalué au moyen de conditions et d'objectifs de rendement 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 la période de rendement de trois ans. Se reporter au tableau ci-après pour une ventilation détaillée du mode de calcul de ce résultat.

Nombre d'UAR	Facteur de rendement	Multiplicateur du RTA relatif	Cours des actions au moment de l'acquisition	Paiements des UAR
Unités d'actions liées au rendement attribuées et reçues sous forme d'équivalents de dividendes pendant la période de trois ans	Fourchette : 0 à 1,5 1,18	0,8		

En
pourcentage
de l'attribution
initiale

Roy Gori	238 619	x	94 %	x	33,04 \$	=	7 410 905 \$	143 %
Colin Simpson	-		-			=	-	-
Phil Witherington	74 718	x	94 %	x	33,04 \$	=	2 320 564 \$	143 %
Paul Lorentz	65 032	x	94 %	x	33,04 \$	=	2 019 735 \$	143 %
Scott Hartz	69 925	x	94 %	x	33,04 \$	=	2 171 686 \$	143 %
Marc Costantini	-		-			=	-	-

Les attributions d'UAR de 2021 étaient acquises à 94 %, suivant un calcul tenant compte d'un résultat lié au rendement de 118 % multiplié par une modification à la baisse de 0,8 % pour le RTA relatif sur trois ans. Le résultat lié au rendement tenait compte d'un rendement supérieur à la cible pour la valeur comptable par action (et la MSC totale après impôts en 2023) et des paramètres du RCP tiré des activités de base.

Calcul du facteur de rendement

Le facteur de rendement pour les UAR de 2021 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.

Le facteur de rendement pour les UAR de 2021 tenait compte d'un rendement supérieur à la cible pour ce qui est de la valeur comptable par action et des paramètres du RCP tiré des activités de base :

Critères et fourchettes de rendement				Résultats ¹		Résultat d'entreprise	Résultat pondéré
Valeur comptable par action excluant le CAERE² (en millions de dollars)	Seuil (10 % sous la cible)	Cible	Maximum (8 % au-dessus de la cible)				
	2021	20,69 \$	22,99 \$	24,83 \$	2021	24,08 \$	1,30
	2022	24,03 \$	26,70 \$	28,83 \$	2022	26,50 \$	0,93
	2023	25,14 \$	27,93 \$	30,17 \$	2023	29,53 \$	1,36
	50 %	résultat 0	1,0	1,5			Moyenne 1,20
Rendement des capitaux propres tiré des activités de base (%)	Seuil (40 % sous la cible)	Cible	Maximum (32 % au-dessus de la cible)				
	2021	6,7 %	11,1 %	14,7 %	2021	13,0 %	1,27
	2022	7,3 %	12,2 %	16,1 %	2022	11,9 %	0,92
	2023	8,1 %	13,5 %	17,9 %	2023	15,9 %	1,27
	50 %	résultat 0	1,0	1,5			Moyenne 1,15
Facteur de rendement pour les UAR de 2021							118 %

1 Les résultats de 2021 et de 2022 ont été déclarés aux termes des normes IFRS 4 et IAS 39. Les résultats de 2023 ont été déclarés aux termes des normes IFRS 17 et IFRS 9.

2 Pour 2023, les critères de rendement sont définis comme la valeur comptable par action (sauf la conversion des opérations étrangères) plus la MSC totale après impôts par action depuis la mise en œuvre des normes IFRS 17 et IFRS 9 en date du 1^{er} janvier 2023.

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 2021, 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^e ou le 3^e 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 2023, Manuvie s'est classée au 20^e centile (quartile inférieur) parmi son groupe de comparaison en matière de rendement, ce qui a donné lieu à un multiplicateur de 0,8.

Pour minimiser 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. Si nous avions utilisé une période de calcul de la moyenne plus courte, le multiplicateur aurait été de 1,0 pour les paiements d'UAR de 2021 compte tenu des critères décrits ci-dessus.

Rémunération des membres de la haute direction visés



Roy Gori

Président et chef de la direction

M. Gori est président et chef de la direction et membre du conseil d'administration. Il assume la responsabilité globale de la stratégie, des activités et du rendement de Manuvie. M. Gori s'est joint à Manuvie en 2015 en tant que président et chef de la direction, Manuvie Asie, et a été promu à son rôle actuel en 2017.

M. Gori a dirigé Manuvie vers des résultats supérieurs en 2023 malgré la volatilité macroéconomique et, sous sa direction, nous avons franchi des jalons importants dans notre démarche visant à transformer la société, y compris l'opération de réassurance sans précédent dans nos anciennes activités de soins de longue durée, l'adoption du changement de norme comptable le plus important de notre secteur depuis des décennies, et le maintien d'une croissance accélérée de plus 10 % dans nos principaux paramètres portant sur les profits et les nouvelles affaires.

Aujourd'hui, Manuvie est une société radicalement différente de ce qu'elle était lorsque nous avons commencé à déployer nos efforts pour réorganiser notre portefeuille afin de l'orienter vers un risque moindre et des rendements supérieurs et de rendre Manuvie plus attrayante pour les investisseurs. Nous avons libéré des capitaux de plus de 10 milliards de dollars¹, amélioré notre rendement des capitaux propres (RCP) tiré des activités de base de 4,6 points de pourcentage, passant de 11,3 % en 2017 à 15,9 %, et le rendement des capitaux propres (RCP) est passé de 5,0 % en 2017 à 11,9 %. Nous avons retourné 18,9 milliards de dollars aux actionnaires sous forme de dividendes et de rachats depuis 2018. En 2023, Manuvie a affiché le meilleur rendement parmi les sociétés appartenant tant à son groupe de comparaison en matière de rendement qu'à son groupe de comparaison en matière de rémunération avec un RTA de 28 % à la Bourse de Toronto.

Guidés par notre stratégie, nos valeurs et notre mission, et tout en maintenant une attention particulière sur l'exécution, Manuvie a affiché de solides résultats financiers en 2023 avec des hausses de plus de 10 % du résultat tiré des activités de base par action, du résultat tiré des activités de base (RTA), des souscriptions d'équivalents primes annualisées (souscriptions d'EPA), de la marge sur services contractuels de nouvelles affaires (MSC de nouvelles affaires) et de la valeur des nouvelles affaires (VNA). Nous avons généré des entrées de fonds nettes positives de 4,5 milliards de dollars dans GPA Monde malgré une année difficile dans le secteur des fonds destinés aux particuliers. De plus, notre ratio du Test de suffisance du capital des sociétés d'assurance-vie (TSAV) a augmenté, passant de 131 % à 137 %², et nous avons retourné aux actionnaires des capitaux de 4,3 milliards de dollars sous forme de dividendes et de rachats d'actions réalisés au cours de l'année.

Les renseignements ci-dessous décrivent les résultats financiers et opérationnels de Manuvie ainsi que d'autres facteurs ayant permis d'établir sa rémunération pour 2023.

RÉSULTATS FINANCIERS ET OPÉRATIONNELS POUR 2023

- RTA de 28 % pour 2023, le rendement le plus élevé par rapport à notre groupe de comparaison en matière de rémunération et de rendement
- Bénéfice net attribué aux actionnaires de 5,1 milliards de dollars en 2023, comparativement à un bénéfice net à la transition attribué aux actionnaires de 3,5 milliards de dollars³ en 2022
- Résultat tiré des activités de base de 6,7 milliards de dollars³ en 2023, une augmentation de 13 %⁴ par rapport à 2022

1 Pro forma, comprend une libération de capitaux propres de 9 milliards de dollars pour la période allant de 2018 à 2022 en vertu de la norme IFRS 4, 0,2 milliard de dollars d'initiatives mises en place en 2023 en vertu de la norme IFRS 17 et une libération de capitaux propres estimée à 1,2 milliard de dollars en vertu de la norme IFRS 17 provenant de l'opération annoncée en décembre 2023 avec Global Atlantic (la réassurance de quatre blocs en cours d'anciens contrats ou de contrats dont le RCP est faible) qui doivent être constatés en 2024.

2 Cet élément est communiqué conformément à la ligne directrice relative aux Exigences de communication publique afférente au Test de suffisance du capital des sociétés d'assurance-vie du Bureau du surintendant des institutions financières (BSIF).

3 Le bénéfice net à la transition et le résultat tiré des activités de base sont des mesures financières non conformes aux PCGR et le résultat tiré des activités de base par action, le résultat par action à la transition, le RCP tiré des activités de base et le RCP à la transition sont des ratios non conformes aux PCGR. Se reporter à la rubrique « Mesures non conformes aux PCGR et autres mesures financières » à la page 68 pour plus d'information.

4 L'augmentation en pourcentage du résultat tiré des activités de base est indiquée selon un taux de change constant.



- Résultat tiré des activités de base par action de 3,47 \$¹ en 2023 et résultat par action de 2,61 \$ en 2022 (comparativement au résultat tiré des activités de base par action de 2,90 \$¹ en 2022 et du résultat par action à la transition de 1,69 \$ en 2022)
- RCP tiré des activités de base de 15,9 %¹ et RCP de 11,9 % en 2023 (comparativement au RCP tiré des activités de base de 14,0 % en 2022 et au RCP à la transition de 8,2 % en 2022)
- Valeur comptable par action ordinaire ajustée de 32,19 \$² au 31 décembre 2023, soit une hausse de 9 % par rapport à 2022. Valeur comptable par action ordinaire de 22,36 \$ au 31 décembre 2023, soit une hausse de 3 % par rapport à 2022
- Souscriptions d'EPA de 6,4² milliards de dollars en 2023, soit une hausse de 12 % comparativement à 2022
- VNA de 2,3¹ milliards de dollars en 2023, soit une augmentation de 10 % par rapport à 2022
- MSC de nouvelles affaires de 2 167² millions de dollars en 2023, soit une hausse de 12 % par rapport à 2022
- Entrées de fonds nettes de GPA Monde de 4,5² milliards de dollars, une hausse de 1,3 milliard de dollars comparativement aux entrées de fonds nettes de 3,2 milliards de dollars en 2022

PROGRÈS PAR RAPPORT AUX CINQ PRIORITÉS STRATÉGIQUES ET À LA STRATÉGIE RELATIVE AUX FACTEURS ESG

Croissance accélérée

- Nous avons généré un résultat tiré des activités de base de 60 % au moyen de nos entreprises ayant le plus grand potentiel (54 % en 2017), ce qui est conforme au résultat obtenu l'année dernière puisque l'augmentation du résultat tiré des activités de base de nos entreprises ayant le plus grand potentiel s'alignait principalement sur l'augmentation du total du résultat tiré des activités de base de notre entreprise.
- Nous avons augmenté de 11 %³ le résultat tiré des activités de base du segment Asie, comparativement à 2022.
- Nous avons conclu une entente visant à acquérir le gestionnaire de crédit non traditionnel multisectoriel CQS, dont le siège social se trouve à Londres. Avec cette acquisition, les clients de Gestion de placements Manuvie et de CQS auront un meilleur accès à nos solutions de placement mondiales combinées.
- Nous avons continué sur notre lancée positive au Canada, grâce au rendement solide dans le secteur de l'assurance collective (une augmentation de 55 % du résultat tiré des activités de base) et nous avons annoncé un partenariat stratégique important avec League dans le cadre du lancement de notre nouvelle application santé.


Chef de file numérique axé sur le client

- Nous avons amélioré le taux net de recommandation relationnel (rNPS) de 22 points par rapport au taux de référence de 2017 et obtenu une amélioration de 3 points par rapport à 2022. 
- Nous avons amélioré le traitement direct de bout en bout pour atteindre 85 %, une amélioration de 2 points de pourcentage par rapport à 2022 et une amélioration de 17 points de pourcentage depuis 2018. 
- Nous avons mis au point et lancé l'exécution de notre feuille de route en matière de numérisation pour les clients afin d'accélérer notre cheminement vers une position de chef de file numérique axé sur le client en lançant diverses améliorations numériques, notamment une plateforme de placement unifiée pour nos clients à valeur nette élevée du monde entier, un outil de vérification numérique avant l'émission qui est le premier à être lancé sur le marché au Vietnam et une expérience d'enregistrement optimisée pour les clients sur tous nos sites Web destinés aux clients aux États-Unis. Nous avons également augmenté de 18 % les téléchargements de l'application mobile de Manuvie au Canada.

1 Le bénéfice net à la transition et le résultat tiré des activités de base sont des mesures financières non conformes aux PCGR et le résultat tiré des activités de base par action, le résultat par action à la transition, le RCP tiré des activités de base et le RCP à la transition sont des ratios non conformes aux PCGR. Se reporter à la rubrique « Mesures non conformes aux PCGR et autres mesures financières » à la page 68 pour plus d'information.

2 La valeur comptable ajustée, le MSC au titre des affaires nouvelles et le ratio d'efficacité sur le plan des dépenses sont des ratios non conformes aux PCGR et la valeur des nouvelles affaires, les souscriptions d'EPA et les apports nets sont d'autres mesures financières déterminées. Se reporter à la rubrique « Mesures non conformes aux PCGR et autres mesures financières » à la page 68 pour plus d'information.

3 L'augmentation en pourcentage des résultats tirés des activités de base est indiquée selon un taux de change constant.

Les éléments marqués d'un  sont liés aux objectifs d'entreprise pour les mesures liées aux facteurs ESG qui font partie de notre stratégie en matière de facteurs ESG – se reporter au rapport sur le développement durable 2023 de Manuvie pour en apprendre plus.

- Nous avons lancé plusieurs initiatives pilotes d'IA générative qui nous aideront à cibler les occasions présentant une grande valeur. Nous avons mis au point une architecture technologique et un cadre d'IA générative responsable, afin de permettre la mise à échelle de ces initiatives pilotes.





Efficienc e sur le plan des dépenses

- Nous avons amélioré le ratio d'efficience sur le plan de dépenses de 0,2 point de pourcentage pour l'établir à 45,5 %¹ pour 2023 comparativement à 45,7 % en 2022. Les dépenses totales se sont chiffrées à 6,7 milliards de dollars en 2023 comparativement à 5,8 milliards de dollars en 2022.
- Nous avons continué d'améliorer l'efficience sur le plan des dépenses en réduisant les coûts unitaires et en améliorant l'extensibilité de nos activités au moyen de la numérisation afin d'améliorer l'automatisation et le traitement direct de bout en bout, ainsi qu'en simplifiant les processus de normalisation, en optimisant la structure organisationnelle, en gérant activement les dépenses de tierces parties ainsi que les acquisitions, et en rationalisant les dépenses immobilières.



Optimisation du portefeuille

- Nous avons conclu une entente de 13 milliards de dollars aux fins de la réassurance de quatre blocs en cours d'anciens contrats et de contrats dont le RCP est faible, y compris des passifs nets de 6 milliards de dollars visant des contrats d'assurance de soins de longue durée et des contrats de placement. Cette entente historique représente la plus grande opération de réassurance de soins de longue durée dans le secteur des assurances et représente un jalon important dans la transformation entreprise par Manuvie afin de réorganiser son portefeuille en réduisant le risque, en augmentant le RCP et en créant de la valeur pour les actionnaires. L'opération a également permis de valider davantage la prudence de nos provisions et de nos hypothèses en ce qui concerne les soins de longue durée.
- Nous avons atteint deux ans avant la date prévue la cible de 2025 d'un apport de moins de 15 % du résultat tiré des activités de base provenant des activités de soins de longue durée et des activités liées aux contrats de rente à capital variable (12 % pour 2023).
- Nous avons libéré des capitaux de 217 millions de dollars dans le cadre de diverses autres occasions d'optimisation de la réassurance en 2023.
- Nous avons déployé une partie de capital excédentaire aux fins du rachat de 3,4 % des actions ordinaires en circulation en 2023 et le conseil d'administration a déclaré une augmentation de 9,6 % des dividendes trimestriels par action ordinaire pour le premier trimestre de 2024.

Équipe à haut rendement

- Nous avons obtenu un taux de mobilisation des employés du quartile supérieur pour la quatrième année consécutive.² 
- Nous avons obtenu le prix Gallup Exceptional Workplace Award, lequel reconnaît notre attention particulière portée à la mobilisation des employés et à la priorisation de l'expérience vécue par les employés. 
- Nous sommes nommés dans l'indice sur l'égalité des genres de 2023 de Bloomberg pour la cinquième année consécutive, ce qui met en lumière notre engagement à soutenir l'égalité des genres par l'élaboration de politiques, la représentation et la transparence. 
- Nous sommes reconnus mondialement dans divers marchés, y compris Mediacorp Canada Inc. (l'un des 100 meilleurs employeurs au Canada pour la troisième année consécutive et l'un des meilleurs employeurs pour les jeunes), Forbes (l'un de meilleurs employeurs au Canada pour une septième année consécutive, l'un des meilleurs employeurs pour la diversité au Canada, et l'un des meilleurs employeurs du monde), et HR Asia (l'une des « meilleures sociétés pour lesquelles travailler en Asie en 2023 » dans six de nos marchés asiatiques). 



Facteurs ESG

- Nous avons été inclus dans l'indice Dow Jones Sustainability North America et nous sommes classés au décile supérieur (93^e centile) de notre groupe industriel GICS®, l'un de huit assureurs seulement en Amérique du Nord à y avoir été inclus; cette reconnaissance souligne nos pratiques commerciales durables et notre capacité à procurer une valeur à long terme aux actionnaires. 
- Nous avons fait des facteurs ESG une priorité à titre de différentiateur concurrentiel clé et avons accéléré la mise en œuvre de notre programme axé sur les effets à l'échelle mondiale, y compris l'avancement de notre objectif d'atteindre la carboneutralité dans le portefeuille de placement du fonds général et une réduction de 40 % des émissions absolues de portée 1 et de portée 2 d'ici 2035. 

1 La valeur comptable ajustée, le MSC au titre des affaires nouvelles et le ratio d'efficience sur le plan des dépenses sont des ratios non conformes aux PCGR et la valeur des nouvelles affaires, les souscriptions d'EPA et les apports nets sont d'autres mesures financières déterminées. Se reporter à la rubrique « Mesures non conformes aux PCGR et autres mesures financières » à la page 68 pour plus d'information.

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.

Les éléments marqués d'un  sont liés aux objectifs d'entreprise pour les mesures liées aux facteurs ESG qui font partie de notre stratégie en matière de facteurs ESG – se reporter au rapport sur le développement durable 2023 de Manuvie pour en apprendre plus.

- Nous avons publié le rapport de mise en œuvre du plan d'initiatives climatiques de Manuvie, dans lequel nous exposons notre plan de mise en œuvre des démarches de décarbonation énoncées dans notre plan d'initiatives climatiques pour nos activités, nos placements du fonds général et nos produits et services, ainsi que des démarches précises pour atteindre nos cibles. 
- Nous figurons pour la première fois dans le classement de 2024 établi par Corporate Knights des 100 sociétés les plus durables au monde, en reconnaissance de notre rendement sur le plan des produits tirés des activités ordinaires et des placements durables. 

RÉMUNÉRATION DIRECTE TOTALE

La rémunération directe totale cible pour 2023 de M. Gori tient compte de la portée mondiale et de la complexité de ses fonctions de président et chef de la direction, de la rémunération versée par nos sociétés comparables à l'échelle mondiale pour un poste semblable (se reporter à la page 60 pour notre groupe de comparaison en matière de rémunération) et de la rémunération versée aux autres membres de la haute direction 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. Gori. Le conseil est d'avis que la rémunération cible de M. Gori devrait être harmonisée de façon appropriée en fonction d'un groupe de comparaison mondial, qu'elle devrait tenir compte de son rendement 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.

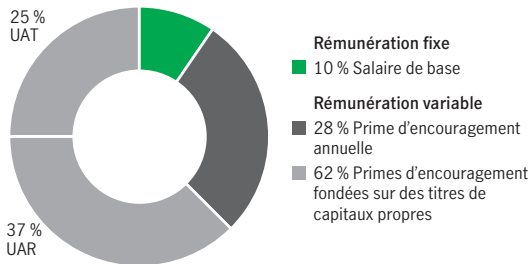
Le tableau qui suit montre la rémunération directe totale que le conseil a approuvée pour M. Gori pour 2023 ainsi que son salaire de base et ses primes d'encouragement fondées sur des titres de capitaux propres pour 2024, suivant la recommandation du comité.


Les augmentations du salaire de base et des primes d'encouragement fondées sur des titres de capitaux propres pour 2023 de M. Gori ont été approuvées par le conseil en février 2023 et communiquées dans la circulaire de sollicitation de procurations 2023 de Manuvie. Pour 2024, le conseil n'a pas apporté de changements au salaire de base de M. Gori ni à sa cible de la prime d'encouragement annuelle et lui a attribué des primes d'encouragement fondées sur des titres de capitaux propres de 8 500 000 \$ US (aucun changement par rapport à l'année antérieure).

(US\$)	2021	2022	2023	2024
Salaire de base	1 200 000 \$	1 200 000 \$	1 300 000 \$	1 300 000 \$
Prime d'encouragement annuelle¹	4 600 800 \$	2 923 200 \$	3 806 400 \$	2 600 000 \$ (cible)
Primes d'encouragement fondées sur des titres de capitaux propres¹				
• UAR	4 095 000 \$	4 920 000 \$	5 100 000 \$	5 100 000 \$
• UAT	2 730 000 \$	3 280 000 \$	3 400 000 \$	3 400 000 \$
Rémunération directe totale	12 625 800 \$	12 323 200 \$	13 606 400 \$	12 400 000 \$

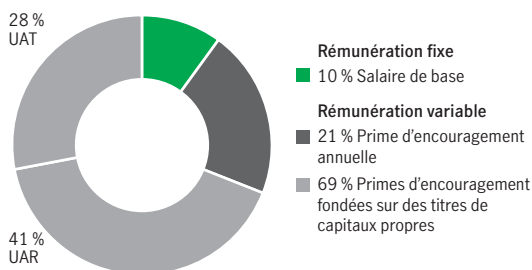
¹ Moment des attributions : La colonne pour 2023 comprend la prime d'encouragement annuelle attribuée pour 2023 et versée en février 2024 ainsi que les primes d'encouragement fondées sur des titres de capitaux propres attribuées en mars 2023.

Combinaison de rémunération pour 2023



Les éléments marqués d'un  sont liés aux objectifs d'entreprise pour les mesures liées aux facteurs ESG qui font partie de notre stratégie en matière de facteurs ESG – se reporter au rapport sur le développement durable 2023 de Manuvie pour en apprendre plus.

Combinaison de rémunération cible pour 2024



Salaire de base

Le salaire de base de M. Gori était de 1 300 000 \$US en 2023 et demeure inchangé pour 2024.

Prime d'encouragement annuelle

La prime d'encouragement annuelle de 2023 de M. Gori a été approuvée et versée en février 2024. Elle correspondait à 146 % de sa cible, ce qui tient compte d'un résultat lié au rendement de la société de 122 % (tel qu'il en est question à la page 63) et d'un résultat lié au rendement individuel de 120 % (compte tenu de ses réalisations individuelles qui ont été soulignées précédemment). Plus particulièrement, le conseil a examiné le leadership de M. Gori dans l'obtention de résultats financiers solides, la contribution qu'il a apportée dans le cadre de l'opération historique de 13 milliards de dollars visant la réassurance de quatre blocs d'anciens contrats et d'activités à faible RCP à une valeur proche de la valeur comptable et le rendement du cours des actions de Manuvie.

Au moment d'établir l'attribution de sa prime d'encouragement annuelle, le conseil a également tenu compte de la décision de réduire l'incidence du résultat lié au rendement individuel dans le cadre de l'attribution des primes d'encouragement annuelles, comparativement aux années antérieures (se reporter à la page 81 pour plus de précisions).

Une tranche de 10 % de l'attribution a été remise en actions ordinaires de Manuvie achetées sur le marché libre.

Vous pouvez lire sur les primes d'encouragement annuelles et notre rendement pour 2023 à partir de la page 62.

Primes d'encouragement fondées sur des titres de capitaux propres

Les primes d'encouragement fondées sur des titres de capitaux propres de 2023 de M. Gori ont totalisé 8 500 000 \$ US. Les attributions effectuées en mars 2023 ont été établies en fonction de son rendement, du positionnement concurrentiel de sa rémunération par rapport au groupe mondial de comparaison en matière de rémunération (se reporter à la page 60) 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.

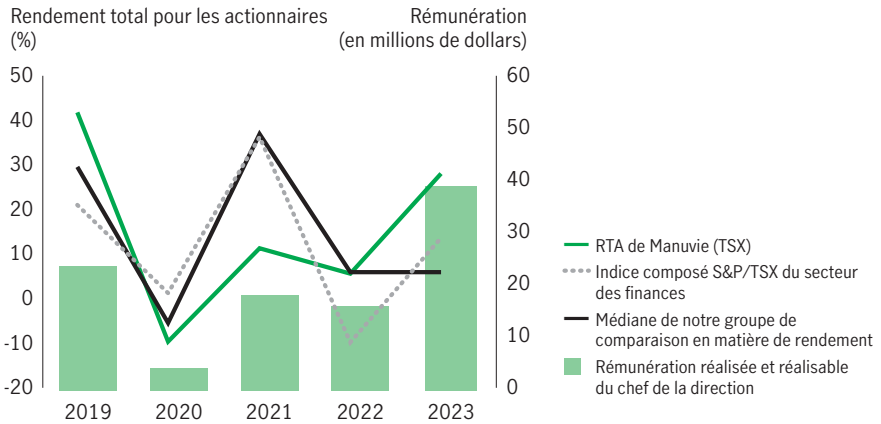
Vous pouvez lire sur les critères de rendement applicables aux unités d'actions liées au rendement à partir de la page 73.

En février 2024, le conseil a approuvé des primes d'encouragement fondées sur des titres de capitaux propres de 8 500 000 \$ pour 2024 (ce qui correspond au montant de l'attribution qui lui a été accordée l'année antérieure), et a attribué 60 % à des unités d'actions liées au rendement et 40 % à des unités d'actions temporairement inaccessibles. Ces attributions se veulent prospectives. Le montant réel que M. Gori obtiendra sera supérieur ou inférieur au montant à la date d'octroi 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.

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 51 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.



	2019	2020	2021	2022	2023
RTA de Manuvie (à la TSX)	42,0 %	(9,2 %)	11,6 %	5,9 %	28,3 %
Médiane de notre groupe de comparaison en matière de rendement	29,8 %	(5,1 %)	37,3 %	6,2 %	6,3 %
Indice composé S&P/TSX du secteur des finances	21,4 %	1,6 %	36,5 %	(9,4 %)	13,9 %
Rémunération réalisée et réalisable du chef de la direction ¹	23,8 M\$	4,2 M\$	18,2 M\$	16,0 M\$	38,9 M\$

¹ Rémunération réalisée et réalisable de M. Gori. 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. Pour 2023, la valeur indiquée tient compte de la somme de 13,3 millions de dollars reçue en espèces (rémunération réalisée), et d'une hausse de 25,6 millions de dollars des attributions de titres de capitaux propres en circulation qui n'ont pas encore été réalisées (variation de la rémunération réalisable).

Rémunération réalisée et réalisable

- la rémunération en espèces versée pour un exercice donné, y compris le salaire, 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 incessibles et d'unités d'actions liées au rendement à l'acquisition et les gains tirés de l'exercice d'options sur actions; et la variation entre la valeur des unités d'actions temporairement incessibles, des unités d'actions liées au rendement, des options sur actions, des unités d'actions différées en cours et des actions entières détenues le 31 décembre d'un exercice donné comparativement à leur valeur le 31 décembre de l'exercice précédent, compte tenu du cours de l'action à la TSX à chacune de ces dates.

Rendement total pour les actionnaires (RTA)

Le RTA correspond à la variation de la valeur d'un placement entre le 1^{er} 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 (en date du 1^{er} juillet 2023)

M. Simpson a été nommé chef des finances en date du 1^{er} juillet 2023; il occupait auparavant le poste de chef des finances, États-Unis et fonds général.

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, ainsi que de la supervision des fonctions liées à la stratégie, à la transformation et à l'évolution de l'entreprise. Il est membre de l'équipe de haute direction de Manuvie.

Par suite de sa nomination en juillet 2023, M. Simpson s'est affairé à intégrer rapidement ses nouvelles fonctions et à bâtir des relations de confiance au sein de Manuvie et dans la communauté financière. Depuis qu'il est chef des finances, il a renforcé le bilan de Manuvie, optimisé les processus relatifs à notre mise en œuvre de la norme IFRS 17 et de la norme IFRS 9, formé les parties prenantes externes sur la façon de comprendre notre rendement selon les nouvelles normes de présentation de l'information financière et solidifié notre équipe de direction financière dans l'ensemble. Son équipe et lui ont également joué un rôle central dans la réalisation de l'opération historique visant la réassurance de quatre blocs d'anciens contrats et de produits à faible RCP en vigueur, y compris l'obtention de l'approbation réglementaire du Bureau du surintendant des institutions financières (BSIF) en vue d'une offre publique de rachat dans le cours normal des activités visant jusqu'à concurrence de 50 millions d'actions, représentant environ 2,8 % des actions ordinaires émises et en circulation de Manuvie.

Les renseignements ci-dessous décrivent les résultats financiers et opérationnels et d'autres facteurs ayant permis d'établir sa rémunération pour 2023.


RÉSULTATS D'EXPLOITATION ET RÉSULTATS FINANCIERS DE 2023

- Bénéfice net attribué aux actionnaires de 5,1 milliards de dollars en 2023 comparé à un résultat net attribué aux actionnaires à la transition de 3,5 milliards de dollars¹ en 2022
- Résultat tiré des activités de base de 6,7 milliards de dollars¹ en 2023, soit une augmentation de 13 %² par rapport à 2022
- Résultat tiré des activités de base par action de 3,47 \$¹ et résultat par action de 2,61 \$ en 2023 (comparativement à un résultat tiré des activités de base par action de 2,90 \$ et à un résultat par action à la transition de 1,69 \$ en 2022)
- RCP tiré des activités de base de 15,9 %¹ et RCP de 11,9 % en 2023 (comparativement à un RCP tiré des activités de base de 14,0 % et à un RCP à la transition de 8,2 % en 2022)
- Valeur comptable ajustée par action ordinaire de 32,19 \$¹ au 31 décembre 2023, soit une augmentation de 9 % par rapport à 2022. La valeur comptable par action ordinaire était de 22,36 \$ au 31 décembre 2023, soit une augmentation de 3 % par rapport à 2022
- Le ratio du TSAV de La Compagnie d'Assurance vie Manufacturers était de 137 %³ en 2023 comparativement à un ratio de 131 % en 2022
- Remises de 5,5 milliards de dollars¹ en 2023



1 Le résultat net à la transition, le résultat tiré des activités de base et la valeur comptable ajustée par action ordinaire sont des mesures financières non conformes aux PCGR et le RCP tiré des activités de base est un ratio non conforme aux PCGR. Les remises sont une mesure financière déterminée. Se reporter à la rubrique « Mesures non conformes aux PCGR et autres mesures financières » à la page 68 pour plus d'information.

2 L'augmentation en pourcentage des résultats tirés des activités de base selon un taux de change constant.

3 Cet élément est présenté selon la ligne directrice intitulée « Exigences de communication publique afférente au Test de suffisance du capital des sociétés d'assurance-vie » du Bureau du surintendant des institutions financières (« BSIF »).

Les éléments marqués d'un  sont liés aux objectifs d'entreprise pour les mesures liées aux facteurs ESG qui font partie de notre stratégie en matière de facteurs ESG – se reporter au rapport sur le développement durable de 2023 de Manuvie.

CONTRIBUTION À L'EXÉCUTION DES CINQ PRIORITÉS STRATÉGIQUES ET À LA STRATÉGIE RELATIVE AUX FACTEURS ESG DE MANUVIE

- Conclusion d'une convention visant la réassurance de quatre blocs d'anciens contrats et de produits à faible RCP en vigueur, y compris le passif net de contrats d'assurance SLD et de placement de 6 milliards de dollars. Cette convention historique est la plus importante opération de réassurance SLD dans le secteur de l'assurance de tous les temps, constitue un jalon majeur dans le parcours de transformation de Manuvie visant à refaçonner son portefeuille en réduisant le risque et en améliorant le RCP, et génère de la valeur pour les actionnaires. L'opération a encore une fois validé la prudence de nos provisions et hypothèses au chapitre de l'assurance SLD. Obtention de l'approbation des autorités de réglementation visant le rachat d'une tranche pouvant atteindre 2,8 % des actions ordinaires en circulation en 2024.
- Déploiement d'une partie du capital excédentaire afin de racheter 3,4 % des actions ordinaires en circulation en 2023 et déclaration par le conseil d'une augmentation de 9,6 % des dividendes trimestriels par action ordinaire pour le premier trimestre de 2024.
- Mise en œuvre de notre stratégie de stimulation du RTA et classement au premier rang parmi nos sociétés de comparaison en matière de rendement, notamment au moyen d'améliorations apportées à nos activités d'engagement au sein de la communauté des investisseurs.
- Soutien à l'acquisition de CQS, un gestionnaire multisectoriel d'instruments de crédit non traditionnels.
- Poursuite de la stimulation de la rigueur à l'égard des dépenses; amélioration du ratio d'efficacité sur le plan des dépenses de 0,2 point de pourcentage pour une valeur de 45,5 % en 2023 comparativement à 45,7 % en 2022 et réalisation d'épargnes cumulatives de plus de 1 milliard de dollars, et ce, un an avant la date ciblée.
- Classement dans le quartile supérieur parmi les sociétés de services financiers et d'assurance mondiales dans notre enquête sur la mobilisation des employés en 2023¹. 
- A continué de faire office de parrain au sein de la haute direction du groupe de ressources à l'intention des employés de l'association des professionnels multiculturels (AMP). 

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.

RÉMUNÉRATION DIRECTE TOTALE

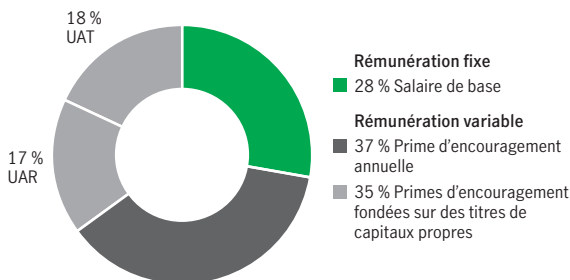
Le tableau qui suit montre la rémunération directe totale que le conseil a approuvée pour M. Simpson pour 2023 ainsi que son salaire de base et ses primes d'encouragement fondées sur des titres de capitaux propres pour 2024, suivant la recommandation du chef de la direction et du comité.

	2023 ¹	2024
Salaire de base	800 000 \$	800 000 \$
Prime d'encouragement annuelle²	1 076 000 \$	1 080 000 \$ (cible)
Primes d'encouragement fondées sur des titres de capitaux propres²		
• UAR	500 000 \$	1 440 000 \$
• UAT	500 000 \$	960 000 \$
Rémunération directe totale	2 876 000 \$	4 280 000 \$

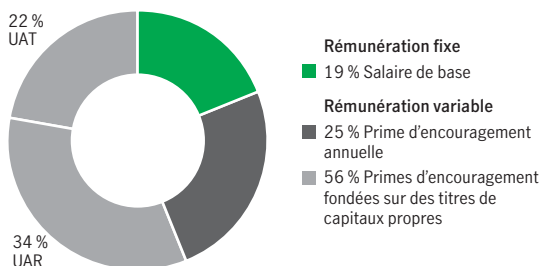
1 M. Simpson s'est joint à Manuvie à titre de chef des finances, États-Unis et fonds général, le 1^{er} novembre 2022. Il a été nommé chef des finances le 1^{er} juillet 2023. La colonne pour 2023 indique son salaire annuel dans le nouveau poste et les primes d'encouragement fondées sur des titres de capitaux propres attribuées en mars 2023 alors qu'il était dans son ancien poste.

2 Moment des attributions : La colonne pour 2023 comprend la prime d'encouragement annuelle attribuée pour 2023 et versée en février 2024 ainsi que les primes d'encouragement fondées sur des titres de capitaux propres attribuées en mars 2023.

Combinaison de rémunération pour 2023



Combinaison de rémunération cible pour 2024



Salaire de base

Le salaire de M. Simpson était de 800 000 \$ en date du 1^{er} juillet 2023 et demeure inchangé pour 2024.

Prime d'encouragement annuelle

La prime d'encouragement annuelle de 2023 de M. Simpson a été approuvée et versée en février 2024. Elle correspondait à 128 % de sa cible, témoignant d'un résultat lié au rendement de la société de 122 % (comme cela est indiqué à la page 63) et d'un résultat lié au rendement individuel de 105 % (compte tenu de ses réalisations individuelles soulignées ci-dessus dans la présente rubrique). Plus particulièrement, le conseil s'est penché sur les réalisations initiales de M. Simpson, dont les améliorations apportées à nos efforts d'engagement auprès de la communauté des investisseurs, en plus d'avoir été un collaborateur clé dans le cadre de l'opération de 13 milliards de dollars visant la réassurance de quatre blocs d'anciens contrats et de produits à faible RCP pour une valeur se rapprochant de leur valeur comptable.

Une tranche de 10 % de l'attribution a été remise en actions ordinaires de Manuvie achetées sur le marché libre.

Primes d'encouragement fondées sur des titres de capitaux propres

Les primes d'encouragement fondées sur des titres de capitaux propres de 2023 de M. Simpson ont totalisé 1 000 000 \$. Les primes, attribuées en mars 2023 en lien avec ses anciennes fonctions de chef des finances, États-Unis et fonds général, étaient établies en fonction de son rendement, du positionnement concurrentiel de sa rémunération par rapport à notre groupe de comparaison en matière de rémunération et de l'accent mis par le conseil sur l'alignement entre la rémunération des membres de la haute direction et les intérêts de nos actionnaires.

En février 2024, le conseil a approuvé des primes d'encouragement fondées sur des titres de capitaux propres de 2 400 000 \$ pour M. Simpson, réparties à 60 % en unités d'actions liées au rendement et à 40 % en unités d'actions temporairement incessibles. Ces attributions se veulent prospectives. Le montant réel que M. Simpson obtiendra sera supérieur ou inférieur au montant à la date d'octroi théorique en fonction de notre prix par action au moment de l'acquisition et du rendement financier de Manuvie au cours des trois prochaines années.



Phil Witherington

Président et chef de la direction, Manulife Asia (en date du 1^{er} juillet 2023)

M. Witherington a été nommé président et chef de la direction de Manulife Asia en date du 1^{er} juillet 2023. Dans ces fonctions, il est responsable de la franchise en pleine expansion de Manuvie en Asie, y compris d'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. Avant cette nomination, M. Witherington était chef des finances de Manuvie et, auparavant, chef des finances de Manulife Asia. Il est membre de l'équipe de haute direction de Manuvie.

M. Witherington a réussi à faire face à une année d'importants changements, faisant toujours preuve de résilience, de capacité d'adaptation et de leadership. Dans ses anciennes fonctions à titre de chef des finances, il a encadré la mise en œuvre réussie des déclarations en vertu de la norme IFRS 17 et de la norme IFRS 9. M. Witherington est depuis peu à la tête de nos activités en Asie et il a déjà créé une forte dynamique, faisant progresser nos ambitions de croissance dans la région, permis à la direction de concentrer ses efforts sur les domaines les plus importants et renforcé toujours plus nos liens avec les partenaires, les organismes de réglementation et les agents clés dans la région.


Les renseignements qui suivent portent sur les résultats financiers et opérationnels de la section Asie et les autres facteurs ayant permis d'établir sa rémunération pour 2023.

RÉSULTATS D'EXPLOITATION ET RÉSULTATS FINANCIERS DE 2023

- Bénéfice net attribué aux actionnaires de 995 millions de dollars américains en 2023 comparativement à un résultat net attribué aux actionnaires à la transition de 481 millions de dollars américains¹ en 2022
- Résultat tiré des activités de base de 1,5 milliard de dollars américains¹ en 2023, une augmentation de 11 %² comparativement à 2022
- Souscriptions d'EPA de 3,3 milliards de dollars américains en 2023, soit une augmentation de 15 % par rapport à 2022
- Valeur des nouvelles affaires de 1,2 milliard de dollars américains en 2023, soit une augmentation de 3 % comparativement à 2022
- MSC a de nouvelles affaires de 1,1 milliard de dollars américains en 2023, soit une augmentation de 16 % comparativement à 2022

CONTRIBUTION À L'EXÉCUTION DES CINQ PRIORITÉS STRATÉGIQUES ET À LA STRATÉGIE RELATIVE AUX FACTEURS ESG DE MANUVIE


- Encadrement de la transition réussie de Manuvie à la déclaration en vertu des normes comptables IFRS 17 et IFRS 9.
- Poursuite de l'amélioration de nos capacités à offrir des services aux visiteurs de la Chine continentale pour compléter nos activités nationales de premier plan à Hong Kong, grâce au lancement d'un réseau d'hôpitaux élargi couvrant plus de 3 000 hôpitaux en Chine continentale et à l'ouverture de

Les éléments marqués d'un  sont liés aux objectifs d'entreprise pour les mesures liées aux facteurs ESG qui font partie de notre stratégie en matière de facteurs ESG – se reporter au rapport sur le développement durable de 2023 de Manuvie.

1 Le résultat net à la transition et le résultat tiré des activités de base sont des mesures financières non conformes aux PCGR. Se reporter à la rubrique « Mesures non conformes aux PCGR et autres mesures financières » à la page 68 pour plus d'information.

2 L'augmentation en pourcentage des résultats tirés des activités de base est indiquée selon un taux de change constant.

notre deuxième centre de service de prestige à Hong Kong. Nos investissements continus dans nos capacités à offrir des services aux visiteurs de la Chine continentale ont contribué à la solidité des souscriptions d'EPA des visiteurs de la Chine continentale en 2023, qui ont plus que doublé par rapport aux niveaux prépandémiques de 2019.

- Lancement d'une plateforme unifiée d'accueil des clients fortunés aux Bermudes, à Hong Kong et à Singapour. La nouvelle plateforme fait en sorte que les processus de demande de nouvelles affaires, de souscription et de conformité sont plus simples et plus rapides, ce qui permet d'optimiser les interactions et d'améliorer l'expérience des courtiers et des clients.
- Poursuite de la stimulation de la productivité des agents à l'échelle de la région et de les encourager à faire preuve de professionnalisme grâce au déploiement initial de Manulife Pro à Singapour et au Vietnam, un programme exhaustif de reconnaissance et d'activation de premier plan, qui offre à des agents choisis des ressources et des outils distinctifs.
- Facilitation de la gestion, par les clients, de leurs contrats grâce à des améliorations continues aux capacités de nos robots conversationnels dans notre centre d'appels au Japon, y compris la migration de nos systèmes téléphoniques vers Amazon Connect, ce qui a donné lieu en 2023 à une augmentation de 13 % d'un exercice à l'autre de la proportion des interactions initiées par le client qui sont traitées par un système de réponse vocale interactive sans l'intervention humaine.
- Amélioration de l'expérience client au point de vente au Vietnam en lançant un outil numérique de vérification avant l'émission, le premier de ce genre sur le marché, qui offre aux clients un moyen plus facile de passer en revue leur contrat avant son émission et de s'assurer qu'il répond pleinement à leurs besoins d'assurance.
- Classement dans le premier décile (92^e percentile) parmi les sociétés de services financiers et d'assurance mondiales dans notre enquête sur la mobilisation des employés en 2023¹ et classement au palmarès de 2023 des sociétés offrant les meilleures conditions de travail en Asie de HR Asia dans six de ses marchés asiatiques : Chine continentale, Hong Kong, Malaisie, Vietnam, Indonésie et Philippines. 

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.

RÉMUNÉRATION DIRECTE TOTALE

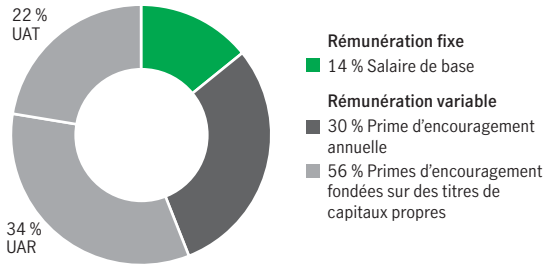
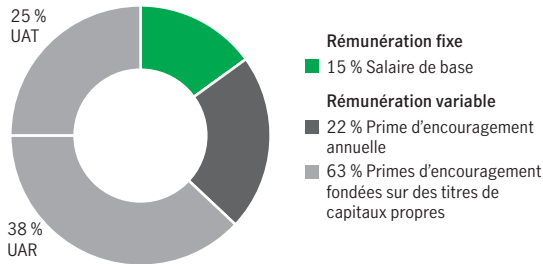
Le tableau qui suit montre la rémunération directe totale que le conseil a approuvée pour M. Witherington pour 2023 ainsi que son salaire de base et ses primes d'encouragement fondées sur des titres de capitaux propres pour 2024, suivant la recommandation du chef de la direction et du comité.

	2021 \$ CA	2022 \$ CA	2023 ² \$ HK	2024 ³ \$ HK
Salaire de base	915 000 \$	950 000 \$	5 850 000	6 060 000
Prime d'encouragement annuelle¹	2 280 000 \$	1 562 000 \$	12 311 000	9 090 000 (cible)
Primes d'encouragement fondées sur des titres de capitaux propres¹				
• UAR	1 620 000 \$	1 680 000 \$	13 863 288	15 257 829
• UAT	1 080 000 \$	1 120 000 \$	9 242 192	10 171 886
Rémunération directe totale	5 895 000 \$	5 312 000 \$	41 266 480	40 579 715

1 Moment des attributions : La colonne pour 2023 comprend la prime d'encouragement annuelle attribuée pour 2023 et versée en février 2024 ainsi que les primes d'encouragement fondées sur des titres de capitaux propres attribuées en mars 2023.

2 Il a été nommé président et chef de la direction, Manulife Asia le 1^{er} juillet 2023. En mars 2023, des primes d'encouragement fondées sur des titres de capitaux propres de 4,0 millions de dollars ont été attribuées en dollars canadiens et les montants ont été convertis en dollars de Hong Kong à des fins de présentation en fonction de la moyenne du taux de change pendant la période de 10 jours de bourse précédant la date d'attribution.

3 En mars 2024, des primes d'encouragement fondées sur des titres de capitaux propres de 3,25 millions de dollars américains ont été attribuées en dollars américains et les montants ont été convertis en dollars de Hong Kong à des fins de présentation en fonction de la moyenne du taux de change pendant la période de 10 jours de bourse précédant la date d'attribution.

Combinaison de rémunération pour 2023**Combinaison de rémunération cible pour 2024****Salaire de base**

Le salaire de M. Witherington était de 5 850 000 \$ HK en 2023 et il a été augmenté pour atteindre 6 060 000 \$ HK en date du 1^{er} mars 2024.

Prime d'encouragement annuelle

La prime d'encouragement annuelle de M. Witherington pour 2023 a été approuvée et versée en février 2024. Elle correspondait à 140 % de sa cible, témoignant d'un résultat lié au rendement de la société de 122 % (comme cela est indiqué à la page 63) et d'un résultat lié au rendement individuel de 115 % (compte tenu de ses réalisations individuelles soulignées ci-dessus dans la présente rubrique). Plus particulièrement, le conseil s'est penché sur les contributions de M. Witherington dans l'encadrement de la mise en œuvre des déclarations en vertu des normes IFRS17 et IFRS 9 dans son poste de chef des finances, de même que les résultats financiers solides qu'il a su produire et son apport à nos ambitions de croissance en Asie dans ses nouvelles fonctions de président et chef de la direction de Manulife Asia.

Une tranche de 10 % de l'attribution a été remise en actions ordinaires de Manuvie achetées sur le marché libre.

Primes d'encouragement fondées sur des titres de capitaux propres

Les primes d'encouragement fondées sur des titres de capitaux propres de 2023 de M. Witherington ont totalisé 4 000 000 \$ (23 105 480 \$ HK). Les primes, attribuées en mars 2023, étaient établies en fonction de son rendement, du positionnement concurrentiel de sa rémunération par rapport à notre groupe de comparaison en matière de rémunération et de l'accent mis par le conseil sur l'alignement entre la rémunération des membres de la haute direction et les intérêts de nos actionnaires.

En février 2024, le conseil a approuvé des primes d'encouragement fondées sur des titres de capitaux propres de 3 250 000 \$ US pour M. Witherington (25 429 715 \$ HK), réparties à 60 % en unités d'actions liées au rendement et à 40 % en unités d'actions temporairement inaccessibles. Ces attributions se veulent prospectives. Le montant réel que M. Witherington obtiendra sera supérieur ou inférieur au montant à la date d'octroi théorique en fonction de notre prix par action au moment de l'acquisition et du rendement financier de Manuvie au cours des trois prochaines années.



Paul Lorentz

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

M. Lorentz est responsable de tous les aspects des activités de Gestion de patrimoine et d'actifs, Monde de la société, notamment les sous-secteurs des régimes de retraite, de la gestion d'actifs pour des particuliers et de la gestion d'actifs pour 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 créant une verticalité mondiale plus solide grâce au regroupement de ces activités en une entreprise mondiale unique. Il est membre de l'équipe de direction de Manuvie.

Dans un contexte de taux d'intérêt élevés et de volatilité des marchés des actions et des titres à revenu fixe à l'échelle mondiale, GPA Monde, sous la direction de M. Lorentz, a affiché des résultats solides, notamment des entrées de fonds nettes de 4,5 milliards de dollars. Sous sa direction, GPA Monde a conclu l'acquisition de CQS, dont les capacités en gestion multisectorielle d'instruments de crédit non traditionnels complètent nos activités existantes dans les titres à revenu fixe et les solutions multiactifs. Il a également supervisé l'expansion de nos offres de produits en Asie et de notre croissance de notre gestion d'actifs pour des clients institutionnels, la mise en place d'une nouvelle plateforme de services-conseils pour les particuliers au Canada, la croissance et la diversification des produits de nos activités mondiales des régimes de retraite et a offert de nouvelles capacités numériques aux investisseurs.

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 la rémunération M. Lorentz en 2023.

RÉSULTATS D'EXPLOITATION ET RÉSULTATS FINANCIERS DE 2023


- Le résultat net attribué aux actionnaires s'est établi à 1 297 millions de dollars en 2023, comparativement à 1 121 millions de dollars en 2022
- Les résultats tirés des activités de base se sont établis à 1 321 millions de dollars¹ en 2023, en baisse de 1 %² par rapport aux résultats en 2022
- La marge du BAIIA tirée des activités de base a été de 24,9 % en 2023, comparativement à 27,2 % en 2022, et le taux des produits d'honoraires annualisés nets a augmenté sur les ASGA moyens, passant de 43,0 points de base en 2022 à 44,2 points de base en 2023
- Les apports bruts se sont établis à 143,4 milliards de dollars en 2023, en hausse de 2 % comparativement à 2022
- Les entrées de fonds nettes se sont établies à 4,5 milliards de dollars, comparativement à 3,2 milliards de dollars en 2022
- Les actifs sous gestion et sous administration (ASGA) ont clôturé l'exercice 2023 à 849,2 milliards de dollars¹, une hausse de 11 % par rapport à 2022

CONTRIBUTION À L'EXÉCUTION DES CINQ PRIORITÉS STRATÉGIQUES ET À LA STRATÉGIE RELATIVE AUX FACTEURS ESG DE MANUVIE

- A conclu l'acquisition de CQS, une entreprise de gestion multisectorielle d'instruments de crédit non traditionnels ayant près de 18,8 milliards de dollars d'actifs sous gestion au 31 octobre 2023; cette

1 Les résultats tirés des activités de base et les ASGA sont des mesures financières non conformes aux PCGR, et la marge du BAIIA tirée des activités de base est un ratio non conforme aux PCGR. Pour un complément d'information, se reporter à la rubrique « Mesures non conformes aux PCGR et d'autres mesures financières » à la page 68.

2 L'augmentation en pourcentage des résultats tirés des activités de base est indiquée selon un taux de change constant.

Les éléments marqués d'un  sont liés aux objectifs d'entreprise pour les mesures liées aux facteurs ESG qui font partie de notre stratégie en matière de facteurs ESG – se reporter au rapport sur le développement durable de 2023 de Manuvie.

acquisition permettra d'ajouter de nouvelles capacités en placements pour les investisseurs institutionnels et à l'échelle mondiale et d'accroître notre présence en Europe.

- A dirigé l'expansion de solutions en Asie, notamment la mise en œuvre de la stratégie axée sur le secteur mondial des semiconducteurs dans le sous-secteur de la gestion d'actifs pour des particuliers au Japon, générant plus de 0,8 milliard de dollars en apports nets depuis sa mise en œuvre au troisième trimestre de 2023, afin de répondre aux besoins de solutions de gestion de patrimoine des investisseurs.
- A établi des partenariats stratégiques au Canada qui donneront accès à des plateformes de gestion de portefeuilles et des plateformes technologiques de conseils de premier plan, élargissant ainsi nos activités de planification patrimoniale des particuliers et de conseils au Canada.
- A élaboré et mis en œuvre une feuille de route ambitieuse en matière de numérisation en vue de créer de la valeur pour les clients et de réduire les coûts en accélérant l'adoption par la clientèle d'outils et d'applications de premier plan axés sur le numérique des activités mondiales de nos sous-secteurs des régimes de retraite et de la gestion d'actifs pour des particuliers.
- Nous nous classons dans le quartile supérieur (88^e centile) parmi les sociétés de services financiers et d'assurance mondiales dans notre enquête sur la mobilisation des employés en 2023¹.
- Nous avons été reconnus par IPE Real Assets comme le plus important gestionnaire de placements dans des terrains naturels du monde².
- Le sous-secteur des régimes de retraite à Hong Kong a remporté 19 prix au cours de l'exercice, dans le cadre de la remise des prix « 2023 MPF Awards », y compris le choix du public pour une cinquième année d'affilée.
- Nous avons offert les premiers produits à thématique ESG accessibles à tous les retraités de Hong Kong avec les lancements de fonds d'actions et de titres à revenu fixe durables sur le marché des fonds de prévoyance obligatoires (Mandatory Provident Fund).
- Le contenu des documents éclairés *Renseignements sur le marché* du sous-secteur de la gestion d'actifs pour des particuliers aux États-Unis nous a permis d'obtenir une reconnaissance pour la « Campagne de marketing numérique de l'année » dans le cadre de la remise des prix « With Intelligence Mutual Fund & ETF Awards ».

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 Classement selon les ASG totaux au titre du capital naturel, qui comprennent les ASG de terrains forestiers exploitables et de terres agricoles.

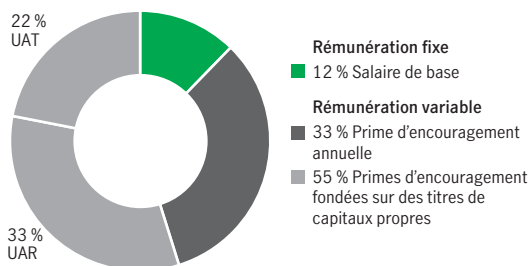
RÉMUNÉRATION DIRECTE TOTALE

Le tableau qui suit montre la rémunération directe totale que le conseil a approuvée pour M. Lorentz pour 2023 ainsi que son salaire de base et ses primes d'encouragement fondées sur des titres de capitaux propres pour 2024, suivant la recommandation du chef de la direction et du comité.

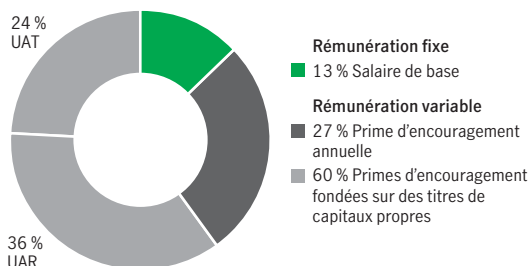
	2021	2022	2023	2024
Salaire de base	650 000 \$	850 000 \$	850 000 \$	870 000 \$
Prime d'encouragement annuelle¹	1 731 000 \$	1 938 000 \$	2 281 000 \$	1 740 000 \$ (cible)
Primes d'encouragement fondées sur des titres de capitaux propres¹				
• UAR	940 000 \$	1 500 000 \$	2 280 000 \$	2 280 000 \$
• UAT	1 410 000 \$	1 000 000 \$	1 520 000 \$	1 520 000 \$
Rémunération directe totale	4 731 000 \$	5 288 000 \$	6 931 000 \$	6 410 000 \$

¹ Moment des attributions : La colonne pour 2023 comprend la prime d'encouragement annuelle attribuée pour 2023 et versée en février 2024 ainsi que les primes d'encouragement fondées sur des titres de capitaux propres attribuées en mars 2023.

Combinaison de rémunération pour 2023



Combinaison de rémunération pour 2024



Salaire de base

Le salaire de base de M. Lorentz a été de 850 000 \$ en 2023, et il est passé à 870 000 \$ à compter du 1^{er} mars 2024.

Prime d'encouragement annuelle

La prime d'encouragement annuelle de 2023 de M. Lorentz a été approuvée et versée en février 2024. Elle correspondait à 134 % de sa cible, ce qui rend compte du rendement de la société de 122 % (tel qu'il est indiqué à la page 63) et d'un rendement personnel de 110 % (compte tenu de ses réalisations personnelles dont il a été question dans la présente rubrique). Le conseil a plus particulièrement pris en compte le leadership de M. Lorentz dans le cadre de l'acquisition de CQS, une entreprise de gestion multisectorielle d'instruments de crédit non traditionnels, qui permet de faire croître notre présence dans les activités de comptes institutionnels à l'échelle mondiale et en Europe, et les entrées de fonds nettes de 4,5 milliards de dollars de nos activités mondiales de Gestion de patrimoine et d'actifs malgré les difficultés qu'a connues le secteur de fonds de détail.

Une tranche de 10 % de l'attribution a été remise en actions ordinaires de Manuvie achetées sur le marché libre.

Primes d'encouragement fondées sur des titres de capitaux propres

Les primes d'encouragement fondées sur des titres de capitaux propres de 2023 de M. Lorentz ont totalisé 3 800 000 \$. Les attributions effectuées en mars 2023 ont été établies en fonction de son rendement, de son apport futur prévu, du positionnement concurrentiel de sa rémunération par rapport à notre groupe de comparaison en matière de rémunération et de l'accent mis par le conseil sur l'alignement entre la rémunération des membres de la haute direction et les intérêts de nos actionnaires.

En février 2024, le conseil a approuvé des primes d'encouragement fondées sur des titres de capitaux propres de 3 800 000 \$, réparties à 60 % en unités d'actions liées au rendement et à 40 % en unités d'actions temporairement incessibles. Ces attributions se veulent tournées vers l'avenir. Le montant réel que M. Lorentz obtiendra sera supérieur ou inférieur au montant à la date d'octroi théorique fondé sur notre prix par action au moment de l'acquisition et sur le rendement financier de Manuvie au cours des trois prochaines années.




Scott Hartz

Chef des placements


M. Hartz est chef des placements de Manuvie. Il supervise tous les placements du fonds général au Canada, aux États-Unis, en Asie et en Europe de Manuvie. M. Hartz est aussi chef des placements de John Hancock Life Insurance Company (U.S.A.), filiale en propriété exclusive de Manuvie. Il est membre de l'équipe de haute direction de Manuvie.


M. Hartz a généré un rendement positif des placements dans le fonds général de Manuvie malgré les défis posés par le contexte de taux d'intérêt plus élevés et les pressions que les marchés de l'immobilier commercial continuent de subir. Il a supervisé la diversification du fonds général pour éviter la concentration du risque, a tiré profit des rendements des actifs non traditionnels de longue durée afin de réduire le besoin d'adopter des stratégies plus risquées en matière de revenu fixe et a continué de maintenir le soutien des preneurs fermes et une note de crédit favorable. Sous sa gouverne, l'exposition du fonds général aux questions géopolitiques a été réduite, le processus de placement a été modifié pour réduire les coûts de négociation et nous avons continué d'intégrer les facteurs ESG dans notre processus de placement. Les renseignements ci-dessous décrivent les résultats financiers et opérationnels et les autres facteurs ayant permis d'établir sa rémunération pour 2023.






RÉSULTATS D'EXPLOITATION ET RÉSULTATS FINANCIERS DE 2023

- Génération de revenus de placement nets de 18,0 milliards de dollars en 2023 comparativement à 0,3 milliard de dollars en 2022. Ces résultats ont été favorisés par l'incidence du contexte de taux d'intérêt plus élevés et de la hausse de la valeur de marché des actions, et sont contrebalancés en partie par les pertes sur les placements immobiliers du fait du recul de la valeur des immeubles de bureaux.
- Gestion du risque de taux d'intérêt de la Société dans les limites de risque approuvées par le conseil, de sorte que Manuvie a inscrit un gain de 142 millions de dollars au poste du total du résultat global malgré le contexte volatil de taux d'intérêt.
- Placements du fonds général de 417 milliards de dollars au 31 décembre 2023, soit une augmentation de 17 milliards de dollars comparativement à l'exercice précédent.
- Investissements dans des projets d'énergie renouvelable et d'énergie d'une valeur comptable de 13,8 milliards de dollars au 31 décembre 2023 (2022 – 13,6 milliards de dollars). Ces actifs comprennent des obligations du secteur de l'énergie renouvelable, des actions de sociétés fermées du secteur de l'énergie renouvelable et des obligations du secteur des immeubles écoénergétiques. 

CONTRIBUTION À L'EXÉCUTION DES CINQ PRIORITÉS STRATÉGIQUES ET À LA STRATÉGIE RELATIVE AUX FACTEURS ESG DE MANUVIE

- Formation du Comité de placements durables du fonds général afin d'assurer l'encadrement de notre stratégie relative aux facteurs ESG évolutive, de même que le Conseil d'ESG du fonds général pour mettre en œuvre les initiatives en matière d'ESG au sein des portefeuilles de placements en Asie. 

Les éléments marqués d'un  sont liés aux objectifs d'entreprise pour les mesures liées aux facteurs ESG qui font partie de notre stratégie en matière de facteurs ESG – se reporter au rapport sur le développement durable de 2023 de Manuvie.

- A maintenu un portefeuille de titres à revenu fixe de grande qualité en 2023, lequel était composé à 96 % de titres de qualité et à 71 % de titres ayant obtenu au moins la note A.
- Croissance de notre portefeuille de placements verts dans notre fonds général de 0,8 milliard de dollars à 48,3 milliards de dollars en 2023, soit 11,6 % du fonds général au 31 décembre 2023. 
- A investi dans des terrains forestiers exploitables lorsque l'abattage est limité afin de produire des crédits carbone. 
- Publication des cibles à court terme de réduction des émissions fondées sur la science pour le portefeuille de placement du fonds général conformément à la méthodologie SBTi, applicables à plus de 42 % de notre portefeuille. 
- Publication d'une Déclaration concernant le charbon thermique du fonds général pour donner un aperçu de l'approche de Manuvie à l'égard des nouveaux placements dans le charbon thermique, conformément à notre engagement à atteindre l'objectif de zéro émission nette et à nos efforts pour gérer les risques associés à la transition vers une économie sobre en carbone. 
- Classement dans le premier décile (97^e percentile) parmi les sociétés de services financiers et d'assurance mondiales dans notre enquête sur la mobilisation des employés de 2023.¹ 

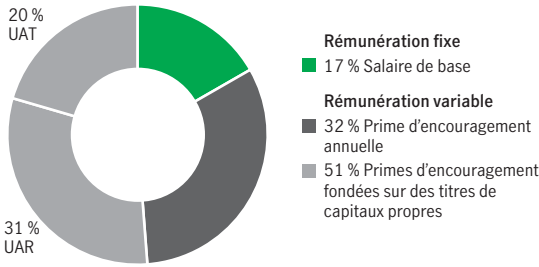
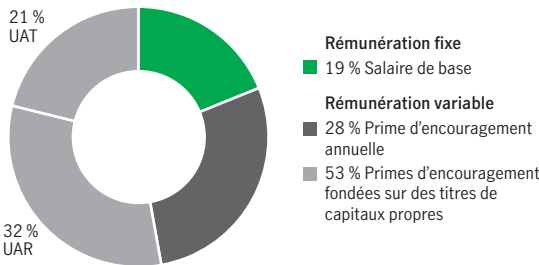
1 Selon le sondage mondial annuel sur la mobilisation des employés réalisé par Gallup. Le classement est déterminé en fonction de la moyenne générale par rapport à la base de données au niveau des sociétés d'assurance et financières de Gallup.

RÉMUNÉRATION DIRECTE TOTALE

Le tableau qui suit montre la rémunération directe totale que le conseil a approuvée pour M. Hartz pour 2023 ainsi que son salaire de base et ses primes d'encouragement fondées sur des titres de capitaux propres pour 2024, suivant la recommandation du chef de la direction et du comité.

(\$ US)	2021	2022	2023	2024
Salaire de base	700 000 \$	715 000 \$	750 000 \$	750 000 \$
Prime d'encouragement annuelle¹	1 864 000 \$	1 306 000 \$	1 441 000 \$	1 125 000 \$ (cible)
Primes d'encouragement fondées sur des titres de capitaux propres¹				
•UAR	1 200 000 \$	1 260 000 \$	1 380 000 \$	1 260 000 \$
•UAT	800 000 \$	840 000 \$	920 000 \$	840 000 \$
Rémunération directe totale	4 564 000 \$	4 121 000 \$	4 491 000 \$	3 975 000 \$

1 Moment des attributions : La colonne pour 2023 comprend la prime d'encouragement annuelle attribuée pour 2023 et versée en février 2024 ainsi que les primes d'encouragement fondées sur des titres de capitaux propres attribuées en mars 2023.

Combinaison de rémunération pour 2023**Combinaison de rémunération cible pour 2024****Salaire de base**

Le salaire de M. Hartz était de 750 000 \$ US en 2023 et demeure inchangé en 2024.

Prime d'encouragement annuelle

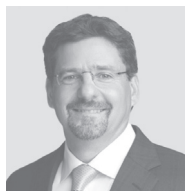
La prime d'encouragement annuelle de M. Hartz pour 2023 a été approuvée et versée en février 2024. Elle correspondait à 128 % de sa cible, témoignant d'un résultat lié au rendement de la société de 122 % (comme cela est indiqué à la page 63) et d'un résultat lié au rendement individuel de 105 % (compte tenu de ses réalisations individuelles soulignées ci-dessus dans la présente rubrique). Plus particulièrement, le conseil s'est penché sur les contributions de M. Hartz dans la supervision de l'investissement des actifs de notre fonds général en présence d'une conjoncture macroéconomique difficile et de rendements des actifs alternatifs à long terme moins élevés que prévu.

Une tranche de 10 % de l'attribution a été remise en actions ordinaires de Manuvie achetées sur le marché libre.

Primes d'encouragement fondées sur des titres de capitaux propres

Les primes d'encouragement fondées sur des titres de capitaux propres de 2023 de M. Hartz ont totalisé 2 300 000 \$ US. Les attributions effectuées en mars 2023 ont été établies en fonction de son rendement, du positionnement concurrentiel de sa rémunération par rapport à notre groupe de comparaison en matière de rendement 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.

En février 2024, le conseil a approuvé des primes d'encouragement fondées sur des titres de capitaux propres de 2 100 000 \$ US, réparties à 60 % en unités d'actions liées au rendement et à 40 % en unités d'actions temporairement inaccessibles. Ces attributions se veulent tournées vers l'avenir. Le montant réel que M. Hartz obtiendra sera supérieur ou inférieur au montant à la date d'octroi théorique fondé sur notre prix par action au moment de l'acquisition et sur le rendement financier de Manuvie au cours des trois prochaines années.



Marc Costantini

Chef mondial, Gestion des contrats en vigueur

M. Costantini a été nommé au poste de chef mondial, Gestion des contrats en vigueur en date du 13 juin 2022 et est chargé de diriger toutes les initiatives visant à améliorer la rentabilité et le profil de risque de la gestion des contrats en vigueur de Manuvie. Il est membre de l'équipe de haute direction de Manuvie.

Sous la direction de M. Costantini, Gestion des contrats en vigueur a connu une année exceptionnelle qui a abouti à la conclusion d'une opération entre Manuvie et Global Atlantic visant à réassurer quatre blocs de contrats en vigueur traditionnels et de produits à faible RCP, notamment des réserves de 6 milliards de dollars d'assurance soins de longue durée (SLD). Il s'agit de la plus importante opération d'assurance soins de longue durée du secteur et une étape importante de la transformation de Manuvie.

Sous sa direction, les activités de Gestion des contrats en vigueur ont continué à générer du capital par le biais d'initiatives externes et internes, tout en améliorant l'expérience client et en optimisant la contribution des activités traditionnelles et des activités de Gestion des contrats en vigueur aux résultats de Manuvie.


L'information ci-après présente les résultats d'exploitation et les résultats financiers des activités de Gestion des contrats en vigueur ainsi que d'autres facteurs pris en compte pour déterminer la rémunération de M. Costantini en 2023.

RÉSULTATS D'EXPLOITATION ET RÉSULTATS FINANCIERS DE 2023



- Libération de 217 millions de dollars de fonds propres grâce à des possibilités d'optimisation de la réassurance en 2023
- Apport des activités d'assurance soins de longue durée et des contrats de rente aux résultats tirés des activités de base de 12 % en 2023, en baisse de 4 % par rapport à 2022, et atteinte, deux ans plus tôt que prévu, de notre cible pour 2025 au chapitre de l'apport à hauteur de moins de 15 % des activités d'assurance SLD et des contrats de rente aux résultats tirés des activités de base
- Apport de 0,9 milliard de dollars américains tiré des approbations des hausses des taux à la valeur actuelle des activités d'assurance SLD en 2023, soit plus de 45 % des hausses de taux futures de 2,0 milliards de dollars américains présumées dans la modification des bases d'évaluation de 2022. De plus, nous avons amélioré les solutions de rechange présentées à nos clients permettant d'éviter une augmentation des primes avec la présentation d'une option de rachat aux clients à compter des dépôts des nouveaux tarifs de 2022

CONTRIBUTION À L'EXÉCUTION DES CINQ PRIORITÉS STRATÉGIQUES ET À LA STRATÉGIE RELATIVE AUX FACTEURS ESG DE MANUVIE

- Conclusion d'une convention visant la réassurance de quatre blocs d'anciens contrats et de produits à faible RCP en vigueur, y compris le passif net de contrats d'assurance SLD et de placement de 6 milliards de dollars. Cette convention historique est la plus importante opération de réassurance SLD

Les éléments marqués d'un  sont liés aux objectifs d'entreprise pour les mesures liées aux facteurs ESG qui font partie de notre stratégie en matière de facteurs ESG – se reporter au rapport sur le développement durable de 2023 de Manuvie.

dans le secteur de l'assurance de tous les temps, constitue un jalon majeur dans le parcours de transformation de Manuvie visant à refaçonner son portefeuille en réduisant le risque et en améliorant le RCP, et génère de la valeur pour les actionnaires. L'opération a encore une fois validé la prudence nos provisions et hypothèses au chapitre de l'assurance SLD.

- A mis en œuvre notre programme interne de gestion des contrats en vigueur, en dirigeant notamment l'amélioration de l'expérience client concernant la numérisation, la détection de la fraude, le mieux-être et les rachats.
- A mis à jour la stratégie de gestion des contrats en vigueur de façon à rendre compte de l'application de l'IFRS 17 et de l'IFRS 9.
- Nous nous classons dans le quartile supérieur (95^e centile) parmi les sociétés de services financiers et d'assurance mondiales dans notre enquête sur la mobilisation des employés en 2023¹. 
- A tenu le rôle de parrain au sein de la haute direction de l'alliance mondiale des femmes (GWA) ESG ainsi que de mentor pour plusieurs membres de la haute direction. 

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.

RÉMUNÉRATION DIRECTE TOTALE

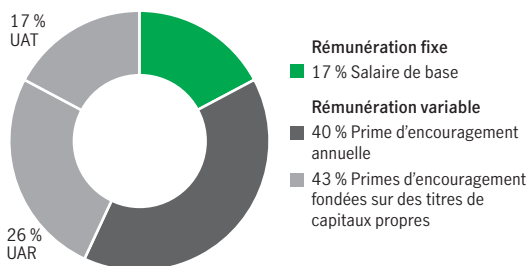
Le tableau qui suit montre la rémunération directe totale que le conseil a approuvée pour M. Costantini pour 2023 ainsi que son salaire de base et ses primes d'encouragement fondées sur des titres de capitaux propres pour 2024, suivant la recommandation du chef de la direction et du comité.

(\$ US)	2022	2023	2024
Salaire de base	720 000 \$ ¹	740 000 \$	740 000 \$
Prime d'encouragement annuelle²	1 057 000 \$	1 706 000 \$	1 110 000 \$ (cible)
Primes d'encouragement fondées sur des titres de capitaux propres²			
•UAR	1 050 000 \$	1 110 000 \$	1 500 000 \$
•UAT	700 000 \$	740 000 \$	1 000 000 \$
Rémunération directe totale	3 527 000 \$	4 296 000 \$	4 350 000 \$

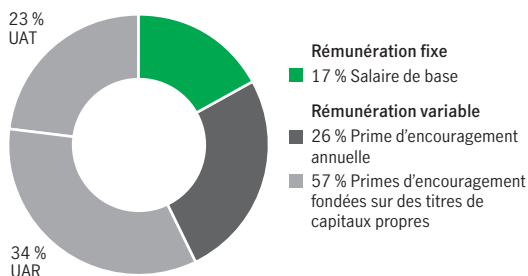
1 M. Costantini a été réembauché en juin 2022. Représente son salaire annuel.

2 Moment des attributions : La colonne pour 2023 comprend une prime d'encouragement annuelle attribuée pour 2023 et versée en février 2024 ainsi que les primes d'encouragement fondées sur des titres de capitaux propres attribuées en mars 2023.

Combinaison de rémunération pour 2023



Combinaison de rémunération pour 2024



Salaire de base

Le salaire de M. Costantini en 2023 a été de 740 000 \$ US et il demeure inchangé pour 2024.

Prime d'encouragement annuelle

La prime d'encouragement annuelle de 2023 de M. Costantini a été approuvée et versée en février 2024. Elle correspondait à 171 % de sa cible, ce qui rend compte du rendement de la société de 122 % (tel qu'il est indiqué à la page 63) et d'un rendement personnel de 140 % (compte tenu de ses réalisations personnelles dont il a été question dans la présente rubrique). Le conseil a plus particulièrement reconnu l'importance du leadership de M. Costantini dans la conclusion d'une opération de 13 milliards de dollars visant à réassurer quatre blocs de contrats en vigueur traditionnels et de produits à faible RCP à un montant avoisinant la valeur comptable. Cette opération historique, dont la clôture a eu lieu le 22 février 2024, a eu une incidence favorable sur la valeur actionnariale étant donné qu'elle a été un facteur ayant contribué à notre position de tête au sein de notre groupe de comparaison avec un rendement total pour l'actionnaire de 28 % à la Bourse de Toronto. L'opération devrait libérer 1,2 milliard de dollars de capital aux actionnaires¹.

Le conseil a considéré cette opération comme un événement ponctuel exceptionnel qui a généré une valeur importante pour les actionnaires et justifie le fait que le montant lié au rendement personnel d'un dirigeant qui dépasse la cible type devrait avoir une incidence sur son attribution annuelle.

Une tranche de 10 % de l'attribution a été remise en actions ordinaires de Manuvie achetées sur le marché libre.

Pour 2024, la prime d'encouragement annuelle de M. Costantini est passée de 135 % à 150 % de son salaire de base, ce qui rend compte de son rôle accru par rapport à ses pairs.

¹ Pour de plus amples renseignements concernant cette opération, se reporter à la page 26 de notre rapport de gestion de 2023 pour l'exercice clos le 31 décembre 2023.

Primes d'encouragement fondées sur des titres de capitaux propres

Les primes d'encouragement fondées sur des titres de capitaux propres de 2023 de M. Costantini ont totalisé 1 850 000 \$ US. Les attributions effectuées en mars 2023 ont été établies en fonction de son apport futur prévu à Manuvie, du positionnement concurrentiel de sa rémunération par rapport à notre groupe de comparaison en matière de rémunération et de l'accent mis par le conseil sur l'alignement entre la rémunération des membres de la haute direction et les intérêts de nos actionnaires.

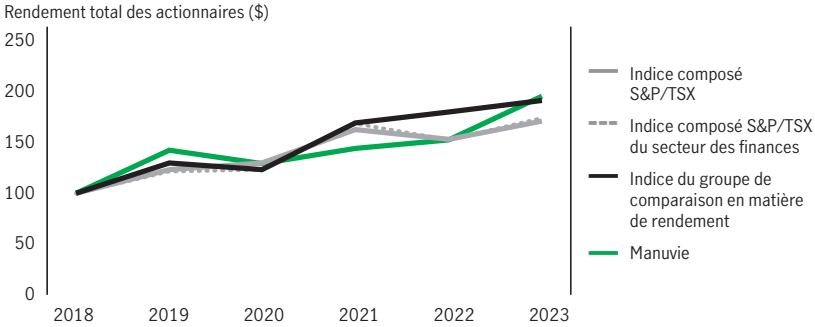
En février 2024, le conseil a approuvé des primes d'encouragement fondées sur des titres de capitaux propres de 2 500 000 \$ US réparties à 60 % en unités d'actions liées au rendement et à 40 % en unités d'actions temporairement inaccessibles. Ces attributions se veulent tournées vers l'avenir. Le montant réel que M. Costantini obtiendra sera supérieur ou inférieur au montant à la date d'octroi théorique fondé sur notre prix par action au moment de l'acquisition et sur le rendement financier de Manuvie au cours des trois prochaines années.

Pour un complément d'information, se reporter au tableau sommaire de la rémunération à la page 102.

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 2018 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.



(exercice clos le 31 décembre)	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Manuvie	100,00 \$	142,01 \$	128,94 \$	143,90 \$	152,33 \$	195,50 \$
Indice composé S&P/TSX	100,00 \$	122,84 \$	129,72 \$	162,26 \$	152,79 \$	170,74 \$
Indice composé S&P/TSX du secteur des finances	100,00 \$	121,36 \$	123,32 \$	168,33 \$	152,54 \$	173,73 \$
Indice du groupe de comparaison en matière de rendement ¹	100,00 \$	129,79 \$	123,24 \$	169,27 \$	179,80 \$	191,08 \$

¹ Le rendement annuel représente la valeur d'un placement de 100 \$ le 31 décembre 2018 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 74 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 2023 correspondait à 1,0 % du bénéfice net attribué aux actionnaires.

Le tableau présente la rémunération totale attribuée à nos membres de la haute direction visés, tel qu'il est déclaré dans le tableau sommaire de la rémunération pour chacune des cinq dernières années. Nous comptons six membres de la haute direction visés en 2023, comparativement à cinq au cours des années précédentes.

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 déclaré. Cette valeur diffère considérablement de celle communiquée dans la circulaire de sollicitation de procurations de 2023, et ce, entièrement 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 en 2022 et en 2023, se reporter à la page 46.

			Déclaration en vertu d'IFRS 4 et d' IAS 39		Déclaration en vertu d'IFRS 17 et d'IFRS 9	
	2019	2020	2021	2022	2022 à la transition ¹	2023
Rémunération totale pour les membres de la haute direction visés (en milliers de dollars)	38 492 \$	36 828 \$	41 839 \$	41 647 \$	41 647 \$	51 165 \$
Bénéfice net attribué aux actionnaires (en millions de dollars)	5 602 \$	5 871 \$	7 105 \$	7 294 \$	3 498 \$	5 103 \$
Ratio du coût de la direction	0,7 %	0,6 %	0,6 %	0,6 %	1,2 %	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 non conformes aux PCGR et autres mesures financières » à la page 68 pour plus d'information.

Ratio du coût de la direction

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

Membres de la haute direction visés chaque année

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

2020 : Roy Gori, Phil Witherington, Marianne Harrison, Anil Wadhvani, Scott Hartz

2019 : Roy Gori, Phil Witherington, Rahul Joshi, Marianne Harrison, Anil Wadhvani

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 soit en dollars américains soit en dollars de Hong Kong 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 cela est indiqué à la page suivante. La rémunération totale pour 2023 des membres de la haute direction visés indiquée ci-dessous est tributaire de résultats plus importants au chapitre des régimes incitatifs dans toutes nos activités ainsi que de fluctuations du change.

Pour chaque membre de la haute direction visé, la rangée pour 2023 comprend la rémunération incitative annuelle versée en février 2024 ainsi que les primes d'encouragement fondées sur des titres de capitaux propres attribuées en 2023. Se reporter aux profils des membres de la haute direction visés à partir de la page 78 pour une description de leur rémunération directe totale pour 2023.

	Exercice	Salaire	Rémunération en vertu de régimes incitatifs non fondés sur des titres de capitaux propres			Prime annuelle	Valeur des régimes de retraite	Autre rémunération	Rémunération totale
			Attributions fondées sur des actions	Attributions des options	Attributions d'encouragement				
Roy Gori Président et chef de la direction	2023	1 728 123 \$	11 547 344 \$	0 \$	5 145 492 \$	823 400 \$	138 256 \$	19 382 615 \$	
	2022	1 515 205 \$	10 436 550 \$	0 \$	3 920 304 \$	1 074 738 \$	131 737 \$	17 078 534 \$	
	2021	1 518 805 \$	8 622 705 \$	0 \$	5 836 575 \$	747 457 \$	134 644 \$	16 860 186 \$	
Colin Simpson Chef des finances ¹ <i>(en date du 1^{er} juillet 2023)</i>	2023	703 000 \$	1 000 000 \$	0 \$	1 076 000 \$	59 100 \$	1 681 956 \$	4 520 056 \$	
	2022	100 000 \$	1 155 000 \$	0 \$	0 \$	8 912 \$	0 \$	1 263 912 \$	
Phil Witherington Président et chef de la direction de Manulife Asia ² <i>(en date du 1^{er} juillet 2023)</i>	2023	987 603 \$	4 000 000 \$	0 \$	2 133 140 \$	243 900 \$	431 210 \$	7 795 853 \$	
	2022	944 166 \$	2 800 000 \$	0 \$	1 562 000 \$	311 775 \$	53 679 \$	5 671 620 \$	
	2021	915 000 \$	2 700 000 \$	0 \$	2 280 000 \$	226 284 \$	0 \$	6 174 911 \$	
Paul Lorentz Président et chef de la direction, Gestion de patrimoine et d'actifs, Monde	2023	850 000 \$	3 800 000 \$	0 \$	2 281 000 \$	267 400 \$	1 935 \$	7 200 335 \$	
	2022	689 167 \$	2 500 000 \$	0 \$	1 938 000 \$	230 245 \$	1 723 \$	5 359 135 \$	
	2021	650 000 \$	2 350 000 \$	0 \$	1 731 000 \$	160 984 \$	0 \$	4 891 984 \$	
Scott Hartz Chef des placements	2023	1 004 421 \$	3 124 575 \$	0 \$	1 947 944 \$	228 300 \$	0 \$	6 305 240 \$	
	2022	927 494 \$	2 672 775 \$	0 \$	1 751 477 \$	274 480 \$	0 \$	5 626 226 \$	
	2021	877 520 \$	2 526 800 \$	0 \$	2 364 670 \$	195 812 \$	0 \$	5 964 802 \$	
Marc Costantini Chef mondial, Gestion des contrats en vigueur	2023	994 196 \$	2 513 245 \$	0 \$	2 306 171 \$	200 900 \$	0 \$	6 014 512 \$	
	2022	522 603 \$	4 209 400 \$	0 \$	1 417 543 \$	31 626 \$	976 125 \$	7 157 297 \$	

¹ M. Simpson s'est joint à Manuvie le 1^{er} 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. Si M. Simpson démissionne ou son emploi prend fin pour un motif valable dans les vingt-quatre mois du versement, il sera obligé de rembourser à Manuvie la somme intégrale.

² M. Witherington était chef des finances de Manuvie jusqu'au 30 juin 2023.

Salaire de base

Le salaire de M. Gori est établi en dollars américains, mais versé 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 versés en dollars canadiens.

Le salaire de M. Witherington était établi et versé en dollars canadiens jusqu'au 30 juin 2023. À compter du 1^{er} juillet 2023, son salaire est établi et versé en dollars de Hong Kong.

Les salaires de MM. Hartz et Costantini sont établis et versés 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
2023	1,00 \$ US = 1,3494 \$	1,00 \$ HK = 0,1724 \$
2022	1,00 \$ US = 1,3015 \$	
2021	1,00 \$ US = 1,2536 \$	

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 montants payés en dollars canadiens et en dollars de Hong Kong ont été convertis en dollars américains conformément à nos états financiers.

		(US\$)
Roy Gori	2023	14 299 715 \$
	2022	13 214 387 \$
	2021	13 341 009 \$
Colin Simpson	2023	3 343 292 \$
	2022	991 130 \$
Phil Witherington	2023	5 754 587 \$
	2022	4 370 915 \$
	2021	4 887 531 \$
Paul Lorentz	2023	5 314 065 \$
	2022	4 116 957 \$
	2021	3 871 481 \$
Scott Hartz	2023	4 654 533 \$
	2022	4 329 530 \$
	2021	4 720 200 \$
Marc Costantini	2023	4 441 650 \$
	2022	5 482 839 \$

Attributions fondées sur des actions

La juste valeur à la date d'octroi des unités d'actions liées au rendement, des unités d'actions temporairement inaccessibles et des unités d'actions différées attribuées aux membres de la haute direction visés est présentée dans le tableau ci-contre.

	Date d'octroi	Cours des actions	Taux de change pour les attributions en dollars américains
Le prix d'octroi correspond au cours de clôture moyen pour les dix jours de bourse précédant la date d'octroi.	2023	7 mars	26,97 \$
	2022	1 ^{er} mars	26,54 \$
		29 août	23,80 \$
	2021	2 mars	25,15 \$
			1,00 \$ US = 1,3585 \$
			1,00 \$ US = 1,2728 \$
			1,00 \$ US = 1,2952 \$
			1,00 \$ US = 1,2634 \$

Les attributions fondées sur des actions indiquées pour 2022 contiennent deux cas d'attributions faites en remplacement de la rémunération de valeur semblable et assortie de modalités d'acquisition semblables abandonnée auprès d'un employeur précédent.

- M. Simpson a reçu une attribution unique d'unités d'actions temporairement inaccessibles d'un montant de 1 155 000 \$, accordée le 28 novembre 2022. Les droits aux unités d'actions temporairement inaccessibles seront acquis à raison de cinquante pour cent (50 %) le 28 mai 2024 et de 50 % le 28 mai 2025.
- M. Costantini a reçu une attribution unique d'unités d'actions temporairement inaccessibles d'un montant de 1 500 000 \$ US, accordée le 29 août 2022. Les droits aux unités d'actions temporairement inaccessibles ont été acquis à raison de cinquante pour cent (50 %) le 29 août 2023 et 50 % de ces droits seront acquis le 29 août 2024.

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
2023	1,00 \$ US = 1,3518 \$
2022	1,00 \$ US = 1,3411 \$
2021	1,00 \$ US = 1,2686 \$

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 110 et 111.

Autre rémunération

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

Le montant indiqué pour M. Gori comprend :

- 2023 : des frais d'adhésion à des clubs de 28 572 \$ et une allocation de compte de dépenses flexible de 100 000 \$
- 2022 : des frais d'adhésion à des clubs de 27 035 \$ et une allocation de compte de dépenses flexible de 100 000 \$
- 2021 : des frais d'adhésion à des clubs de 31 139 \$ et une allocation de compte de dépenses flexible de 100 000 \$

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. Witherington comprend :

- 2023 : une allocation de logement de 1 950 000 \$ HK, une allocation de déménagement de 200 000 \$ HK et une somme pour l'éducation des enfants de 157 000 \$ HK applicable à la période pendant laquelle il était en poste en Asie. Ce montant comprend également une allocation de compte de dépenses flexible de 25 000 \$ applicable à la période de six mois pendant laquelle M. Witherington était chef des finances.
- 2022 : une allocation de compte de dépenses flexible de 50 000 \$
- 2021 : une allocation de compte de dépenses flexible de 50 000 \$

Le montant indiqué pour M. Costantini comprend :

- 2022 : un paiement unique de 750 000 \$ US afin de remplacer la rémunération à laquelle il a renoncé auprès de son ancien employeur

Rémunération sous forme de titres de capitaux propres

Primes d'encouragement fondées sur des titres de capitaux propres en circulation

(au 31 décembre 2023)

	Attributions fondées sur des options				
	Date d'octroi	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
Roy Gori	2 mars 2015	260 931	21,81 \$	2 mars 2025	1 949 155 \$
	23 févr. 2016	436 301	17,59 \$	23 févr. 2026	5 100 359 \$
	28 févr. 2017	243 473	24,61 \$	28 févr. 2027	1 137 019 \$
	8 juin 2017	167 872	23,51 \$	8 juin 2027	968 621 \$
	27 févr. 2018	395 962	24,73 \$	27 févr. 2028	1 801 627 \$
	5 mars 2019	485 894	22,60 \$	5 mars 2029	3 245 772 \$
	3 mars 2020	689 991	24,38 \$	5 mars 2030	3 380 956 \$
Colin Simpson	-	-	-	-	-
Phil Witherington	24 févr. 2015	30 896	22,02 \$	24 févr. 2025	224 305 \$
	23 févr. 2016	43 462	17,59 \$	23 févr. 2026	508 071 \$
	28 févr. 2017	34 315	24,61 \$	28 févr. 2027	160 251 \$
	27 févr. 2018	120 707	24,73 \$	27 févr. 2028	549 217 \$
	5 mars 2019	144 572	22,60 \$	5 mars 2029	965 741 \$
	3 mars 2020	205 086	24,38 \$	5 mars 2030	1 004 921 \$
Paul Lorentz	25 févr. 2014	37 239	21,20 \$	25 févr. 2024	300 891 \$
	24 févr. 2015	43 349	22,02 \$	24 févr. 2025	314 714 \$
	23 févr. 2016	57 908	17,59 \$	23 févr. 2026	676 945 \$
	28 févr. 2017	34 829	24,61 \$	28 févr. 2027	162 651 \$
	27 févr. 2018	105 618	24,73 \$	27 févr. 2028	480 562 \$
	5 mars 2019	124 858	22,60 \$	5 mars 2029	834 051 \$
	3 mars 2020	178 425	24,38 \$	5 mars 2030	874 283 \$
Scott Hartz	25 févr. 2014	75 495	21,20 \$	25 févr. 2024	610 000 \$
	24 févr. 2015	85 054	22,02 \$	24 févr. 2025	617 492 \$
	23 févr. 2016	119 983	17,59 \$	23 févr. 2026	1 402 601 \$
	28 févr. 2017	98 911	24,61 \$	28 févr. 2027	461 914 \$
	27 févr. 2018	102 798	24,73 \$	27 févr. 2028	467 731 \$
	5 mars 2019	130 150	22,60 \$	5 mars 2029	869 402 \$
	3 mars 2020	218 179	24,38 \$	5 mars 2030	1 069 077 \$
Marc Costantini	-	-	-	-	-

Attributions fondées sur des actions

	Date d'octroi	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	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits ont été acquis (non payées ou distribuées)
Roy Gori	2 mars 2021	UAR	238 619	6 986 761 \$	
		UAT	159 078	4 657 818 \$	
	1 ^{er} mars 2022	UAR	260 342	7 622 799 \$	
		UAT	173 562	5 081 888 \$	
	7 mars 2023	UAR	267 570	7 834 446 \$	
		UAT	178 380	5 222 974 \$	
		Actions de SFM ¹ (2015)	131 930		3 862 910 \$
Colin Simpson	28 nov. 2022	UAR	-	-	
		UAT	51 760	1 515 520 \$	
	7 mars 2023	UAR	19 310	565 387 \$	
		UAT	19 310	565 387 \$	
Phil Witherington	2 mars 2021	UAR	74 718	2 187 755 \$	
		UAT	49 811	1 458 481 \$	
	1 ^{er} mars 2022	UAR	69 844	2 045 038 \$	
		UAT	46 562	1 363 337 \$	
	7 mars 2023	UAR	92 687	2 713 881 \$	
		UAT	61 791	1 809 244 \$	
Paul Lorentz	2 mars 2021	UAR	65 033	1 904 156 \$	
		UAT	43 355	1 269 437 \$	
	1 ^{er} mars 2022	UAR	62 360	1 825 903 \$	
		UAT	41 574	1 217 279 \$	
	7 mars 2023	UAR	88 052	2 578 169 \$	
		UAT	58 702	1 718 789 \$	
Scott Hartz	2 mars 2021	UAR	69 925	2 047 416 \$	
		UAT	46 617	1 364 944 \$	
	1 ^{er} mars 2022	UAR	66 673	1 952 189 \$	
		UAT	44 449	1 301 470 \$	
	7 mars 2023	UAR	72 402	2 119 919 \$	
		UAT	48 267	1 413 269 \$	
Marc Costantini	29 août 2022	UAR	61 240	1 793 096 \$	
		UAT	84 569	2 476 180 \$	
	7 mars 2023	UAR	58 236	1 705 157 \$	
		UAT	38 823	1 136 751 \$	

1 Représente le solde restant du compte d'entiercement établi dans le cadre de l'arrangement dont a bénéficié M. Gori lorsqu'il s'est installé à Toronto en 2017. Se reporter à la page 93 de notre circulaire de sollicitation de procurations 2018, qui peut être consultée à l'adresse manuvie.com.

Dans les tableaux présentés aux pages précédentes :

- 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 29,28 \$, soit le cours de clôture des actions ordinaires de Manuvie à la TSX le 31 décembre 2023. 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 2023, soit 29,28 \$.

- la valeur des unités d'actions liées au rendement 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.
- les unités d'actions temporairement inaccessibles (UAT), les unités d'actions liées au 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 UAT et des UAR est versée sous forme d'actions ordinaires de Manuvie achetées sur le marché libre.

Attributions en vertu d'un régime incitatif – valeur à l'acquisition des droits ou gagnée en 2023

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 2023
- la valeur des attributions fondées sur des actions dont les droits ont été acquis correspond au montant versé en 2023
- la prime annuelle gagnée en 2023.

	Attributions fondées sur des options	Attributions fondées sur des actions	Prime d'encouragement annuelle
	Valeur à l'acquisition au cours de l'exercice	Valeur reçue au cours de l'exercice	Valeur gagnée au cours de l'exercice
Roy Gori	1 087 199 \$	0 \$	6 423 517 \$
Colin Simpson	0 \$	0 \$	0 \$
Phil Witherington	323 327 \$	0 \$	1 909 268 \$
Paul Lorentz	280 212 \$	520 559 \$	1 661 029 \$
Scott Hartz	316 231 \$	549 757 \$	2 031 123 \$
Marc Costantini	0 \$	0 \$	1 061 979 \$

Options sur actions exercées en 2023

En 2023, Paul Lorentz et Scott Hartz ont exercé des options sur actions dans le cadre de notre programme d'exercice automatique des options sur actions (se reporter au tableau ci-après) :

	Date d'octroi	Nombre d'options	Prix d'exercice (\$)	Gain (\$)
Paul Lorentz	19 février 2013	46 244	15,52 \$	520 559 \$
Scott Hartz	19 février 2013	25 530	15,52 \$	287 386 \$
Scott Hartz	25 février 2014	56 622	21,20 \$	262 371 \$

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 2023, 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 liées au 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 plus échanger d'unités d'actions temporairement incessibles et d'unités d'actions liées au rendement attribuées après 2015 en raison de modifications apportées aux règles fiscales canadiennes. Ils peuvent plutôt, afin de favoriser un actionariat à plus long terme, choisir de recevoir des unités d'actions différées au lieu d'unités d'actions temporairement incessibles, 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 incessibles acquises en les versant dans un compte de rémunération différée. L'argent doit demeurer dans le compte pendant au moins trois ans et les montants reportés sont ajustés comme si les fonds avaient été investis dans une ou plusieurs options de placement désignées par Manuvie et sélectionnées par le membre de la haute direction. 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 2023 :

	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	16 491 507	22,73 \$	6 505 523

Le tableau suivant vous renseigne sur nos régimes et leur situation au 31 décembre 2023 :

Régime d'options sur actions des dirigeants

Le régime d'options sur actions des dirigeants a été approuvé par les actionnaires à l'assemblée annuelle et extraordinaire de 2000. Des unités d'actions différées, des droits à la plus-value des actions, des actions temporairement incessibles et des primes liées au rendement peuvent également être 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	4,0 %
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	50 874 655
• en pourcentage des actions ordinaires en circulation	2,8 %

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 2023. 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 2023)	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	0,01 %	6 505 523	0,35 %
Options sur actions	16 074 586	0,88 %		
Unités d'actions différées	145 237	0,01 %		
Total	16 491 507	0,90 %	6 505 523	0,35 %

Dilution éventuelle totale, dilution et taux d'absorption

(au 31 décembre)	2021	2022	2023
Dilution éventuelle totale			
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	1,44 %	1,40 %	1,25 %
Dilution			
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	1,15 %	1,11 %	0,93 %
Taux d'absorption			
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'actionariat 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 d'encaisse, à un régime 401(k) et à un régime supplémentaire 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 supplémentaire à cotisations définies. Notre membre de la haute direction visé à Hong Kong participe au même régime de retraite à cotisations définies que les autres employés de Hong Kong.

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 : 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. Hartz et M. Costantini participent au régime d'encaisse de John Hancock. M. Hartz a accumulé sa prestation salariale de fin de carrière jusqu'au 31 décembre 2011 aux termes des stipulations de notre ancien régime et de notre régime à prestations définies supplémentaire et a accumulé des prestations sous forme d'encaisse par la suite. M. Costantini a accumulé des prestations sous forme d'encaisse pour les périodes pendant lesquelles il a travaillé pour Manuvie aux États-Unis, soit de septembre 2000 à janvier 2014, et accumule des prestations sous forme d'encaisse depuis qu'il s'est joint à nous en juin 2022.

Le tableau suivant indique les obligations au titre du régime de retraite à prestations définies pour nos deux membres de la haute direction visés aux États-Unis :

	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. 2023	À 65 ans	31 déc. 2023	À 65 ans		Coût des services rendus	Autre		
Scott Hartz	40,5	42,7	721 500 \$	726 700 \$	8 300 600 \$	24 800 \$	0 \$	23 100 \$	8 348 500 \$
Marc Costantini ¹	25,2	35,8	90 700 \$	121 300 \$	607 800 \$	25 100 \$	0 \$	28 200 \$	661 100 \$

1 Exclut les distributions que M. Costantini a reçues après son départ de Manuvie en janvier 2014.

Prestations annuelles payables

D'après les gains réels ouvrant droit à pension en date du 31 décembre 2023 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 2022 et au 31 décembre 2023, 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 16 de nos états financiers consolidés de 2023.

Coût des services rendus

La valeur projetée des prestations gagnées au titre des services rendus en 2023, d'après les hypothèses actuarielles qui ont servi à évaluer les obligations au titre des prestations définies en date du 31 décembre 2023, comme il est indiqué à la note 16 de nos états financiers consolidés de 2023.

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 pour M. Hartz et M. Costantini a été convertie selon le taux de change en date du 31 décembre, soit 1,00 \$ US = 1,3186 \$ pour 2023 et 1,00 \$ US = 1,3549 \$ pour 2022. Les autres montants ont été convertis selon le taux de change moyen de 2023, soit 1,00 \$ US = 1,3494 \$.

TABLEAU DES RÉGIMES DE RETRAITE À COTISATIONS DÉFINIES

M. Gori, M. Simpson et M. Lorentz participent au régime à cotisations définies et au régime supplémentaire de Manuvie au Canada. M. Gori a participé au fonds de prévoyance obligatoire complémentaire de Manuvie à Hong Kong de mars 2015 à mai 2017.

M. Witherington participe au fonds de prévoyance obligatoire complémentaire de Manuvie à Hong Kong. M. Witherington a participé au régime à cotisations définies et au régime supplémentaire de Manuvie au Canada de janvier 2018 à juin 2023 et au fonds de prévoyance obligatoire complémentaire de Manuvie à Hong Kong de mai 2014 à décembre 2017.

M. Hartz et M. Costantini participent au régime 401(k) et au régime à cotisations définies supplémentaire de John Hancock aux États-Unis. M. Costantini dispose de prestations restantes de son emploi antérieur auprès de Manuvie dans le régime supplémentaire 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.

Le tableau suivant présente un rapprochement des soldes des comptes du 31 décembre 2022 au 31 décembre 2023 :

	Valeur accumulée d'ouverture	Variation attribuable à des éléments rémunérateurs		Variation attribuable à des éléments non rémunérateurs	Valeur accumulée à la clôture
		Coût des services rendus	Autre		
Roy Gori	5 378 500 \$	823 400 \$	0 \$	770 900 \$	6 972 800 \$
Colin Simpson	15 700 \$	59 100 \$	0 \$	27 600 \$	102 400 \$
Phil Witherington	1 829 200 \$	243 900 \$	0 \$	354 700 \$	2 427 800 \$
Paul Lorentz	3 216 200 \$	267 400 \$	0 \$	457 000 \$	3 940 600 \$
Scott Hartz	4 108 700 \$	203 500 \$	0 \$	599 800 \$	4 912 000 \$
Marc Costantini ¹	934 200 \$	175 800 \$	0 \$	161 400 \$	1 271 400 \$

1 Exclut les distributions que M. Costantini a reçues après son départ de Manuvie en janvier 2014.

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 2023 aux termes de leurs régimes respectifs.

Autre

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

Variation attribuable à des éléments non rémunérateurs

Comprend les cotisations effectuées par les membres de la haute direction visés, tous les revenus de placement portés au crédit des comptes au cours de l'exercice et les sommes attribuables aux fluctuations du change, le cas échéant.

Taux de change

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 = 0,1689 \$ pour 2023 et de 1,00 \$ HK = 0,1736 \$ pour 2022
- les autres montants ont été convertis à l'aide du taux de change moyen de 2023, soit 1,00 \$ HK = 0,1724 \$.

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

- 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 = 1,3186 \$ pour 2023 et de 1,00 \$ US = 1,3549 \$ pour 2022
- les autres montants ont été convertis à l'aide du taux de change moyen de 2023, soit 1,00 \$ US = 1,3494 \$.

Canada	Régime de retraite à prestations définies fermé	Régime de retraite à cotisations définies
Qui participe >	Les employés établis au Canada qui ont été engagés avant le 1 ^{er} janvier 1999. Le régime a été fermé aux nouveaux participants. Aucun des membres de la haute direction visés actuels ne participe à ce régime.	> Les employés établis au Canada qui ont été engagés après le 1 ^{er} janvier 1999.
Modalités >		> Les participants versent l'équivalent de 2 % de leurs gains ouvrant droit à pension. Les participants peuvent verser des cotisations facultatives de 0,5 % à 5 % de leurs gains ouvrant droit à pension. Les gains ouvrant droit à pension sont plafonnés à 252 480 \$ pour 2023 et sont calculés selon le salaire de base (plus la prime d'encouragement annuelle pour les membres de la direction). 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 annuelle >		> Nous versons l'équivalent de 3 % des gains ouvrant droit à pension ainsi qu'une cotisation équivalant à 50 % des cotisations facultatives des participants. 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> (31 560 \$ en 2023). Nos cotisations sont acquises immédiatement.
Retraite >		> 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.

Régime à prestations définies
supplémentaire ferméRégime à cotisations définies
supplémentaire

➤ Ces conventions ne sont plus offertes depuis le 1^{er} janvier 1999.
Aucun des membres de la haute direction visés actuels n'est assujéti à ces conventions et plus aucun employé n'est assujéti à ces conventions.

➤ Les membres de la haute direction qui ont été engagés après le 1^{er} janvier 1999 et les employés qui ont été promus à un poste de membre de la haute direction après cette date sont admissibles.

Nous portons l'équivalent de 10 % des gains ouvrant droit à pension (15 % dans le cas de M. Gori) excédant le plafond des gains ouvrant droit à pension à un compte théorique au nom de chaque participant.

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.

Les crédits au titre des revenus de placement sont basés sur les options de placement choisies par le participant.

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.

États-Unis	Régime de retraite à prestations définies (solde en espèces)	Régime 401(k)
Qui participe	Tous les employés américains.	La participation est facultative dans le cas de tous les employés américains.
Modalités	<p>Les participants ne versent pas de cotisations.</p> <p>Les participants reçoivent des crédits de cotisation dans un compte théorique qui rapporte des crédits d'intérêt.</p> <p>Les crédits d'intérêt sont fondés sur le rendement annuel moyen des titres du Trésor à échéance fixe de 10 ans en vigueur chaque jour ouvrable pendant la période de 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 jusqu'à concurrence du plafond fixé par l'IRS (330 000 \$ US en 2023)</p> <p>Les participants choisissent parmi une gamme d'options de placement dans lesquelles ils souhaitent investir les fonds crédités dans leur compte.</p>
Méthode de calcul de la rente	<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 (330 000 \$ US en 2023) et comprend le salaire de base et les primes d'encouragement annuelles reçus.</p> <p>Nos cotisations sont acquises après trois années de service.</p>	<p>Nous égalons (100 %) les cotisations des participants jusqu'à un maximum de 4 % du salaire admissible</p> <p>Nos cotisations et les cotisations du participant combinées sont limitées au plafond fixé par l'IRS (22 000 \$ US en 2023).</p> <p>Nos cotisations sont acquises immédiatement.</p>
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 participants reçoivent la valeur de leur compte lorsqu'ils quittent leur emploi ou s'ils sont frappés d'une invalidité permanente.</p>

États-Unis

➤ 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. ➤

Régime de retraite à prestations définies (salaire moyen de fin de carrière) et régime de retraite à prestations définies supplémentaire fermé

Régime à cotisations définies supplémentaire

➤ M. Hartz a accumulé des prestations salariales moyennes de fin de carrière au titre de ces régimes jusqu'au 31 décembre 2011. Aucun autre membre de la haute direction visé ne participe à ces régimes. ➤

La prestation salariale moyenne de fin de carrière correspond à la somme de ce qui suit :

- i) 1,43 % de la rémunération moyenne (trois années les plus élevées) jusqu'à concurrence de la base de calcul des salaires de la sécurité sociale (Social Security Wage Base ou SSWB) pour chaque année de service avant 2012 pour une période maximale de 30 ans;
- ii) 1,80 % de la rémunération moyenne en sus de la SSWB moyenne pour chaque année de service avant 2012 pour une période maximale de 30 ans;
- iii) 1,00 % de la somme des points (i) et (ii) pour chaque année de service avant 2012 au-delà de 30 ans.

➤ 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. ➤

La rémunération admissible comprend le salaire de base et la prime d'encouragement annuelle encaissée sous forme d'unités d'actions différées.

Nos cotisations théoriques sont acquises après trois ans de service.

Les crédits au titre des revenus de placement sont basés sur les options de placement choisies par le participant.

Les participants reçoivent la valeur de leur compte en 18 mensualités commençant le septième mois après avoir quitté leur emploi.

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 2023) 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
5 % du salaire annuel

5 à 10 ans
7,5 % 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 30 % après trois ans 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 2023.

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. 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 2023 de 1,00 \$ US = 1,3494 \$.

	Type de paiement	Retraite (anticipée ou normale)	Démission	Cessation d'emploi pour un motif valable	Cessation d'emploi sans motif valable	Changement de contrôle
Roy Gori	Indemnité	-	-	-	10 525 320 \$	12 400 024 \$
	Acquisition supplémentaire d'UAT, d'UAR et d'options sur actions	-	-	-	37 466 338 \$	38 251 926 \$
	Prestations de retraite	-	-	-	-	-
	Valeur totale	-	-	-	47 991 658 \$	50 651 950 \$
Colin Simpson	Indemnité	-	-	-	2 820 000 \$	-
	Acquisition supplémentaire d'UAT, d'UAR et d'options sur actions	-	-	-	1 171 153 \$	-
	Prestations de retraite	-	-	-	-	-
	Valeur totale	-	-	-	3 991 153 \$	-
Phil Witherington	Indemnité	-	-	-	3 782 025 \$	-
	Acquisition supplémentaire d'UAT, d'UAR et d'options sur actions	-	-	-	7 013 136 \$	-
	Prestations de retraite	-	-	-	-	-
	Valeur totale	-	-	-	10 795 161 \$	-
Paul Lorentz	Indemnité	-	-	-	5 100 000 \$	-
	Acquisition supplémentaire d'UAT, d'UAR et d'options sur actions	-	-	-	6 249 318 \$	-
	Prestations de retraite	-	-	-	-	-
	Valeur totale	-	-	-	11 349 318 \$	-
Scott Hartz	Indemnité	-	-	-	3 795 188 \$	-
	Acquisition supplémentaire d'UAT, d'UAR et d'options sur actions	9 837 279 \$	9 837 279 \$ ¹	-	9 837 279 \$	-
	Prestations de retraite	-	-	-	-	-
	Valeur totale	9 837 279 \$	9 837 279 \$ ¹	-	13 632 466 \$	-
Marc Costantini	Indemnité	-	-	-	3 519 910 \$	-
	Acquisition supplémentaire d'UAT, d'UAR et d'options sur actions	-	-	-	3 233 188 \$	-
	Prestations de retraite	-	-	-	-	-
	Valeur totale	-	-	-	6 753 098 \$	-

1 M. Hartz respecte certains critères liés à l'âge et au service en ce qui concerne une acquisition additionnelle de titres de capitaux propres en cas de démission s'il donne un préavis écrit prescrit. Pour les besoins de l'information à fournir dans le présent document, ces démissions sont appelées des « départs à la retraite ».

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. Veuillez vous reporter à ce qui est indiqué ci-après pour en savoir plus sur la convention en matière de changement de contrôle et la convention d'emploi de M. Gori.

Le montant indiqué pour l'acquisition supplémentaire d'UAT, 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 2023, soit 29,28 \$. La valeur des unités d'actions liées au 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.

Aucun des membres de la haute direction visés sauf M. Hartz n'est admissible à la retraite anticipée ni à la retraite normale. M. Hartz respecte certains critères liés à l'âge et au service en ce qui concerne une acquisition additionnelle de titres de capitaux propres en cas de démission s'il donne un préavis écrit prescrit.

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 liées au 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. Gori, M. Simpson et M. Witherington ont des contrats d'emploi qui précisent leurs droits advenant une cessation d'emploi sans motif valable. M. Lorentz et M. Costantini ont des contrats d'emploi qui ne traitent pas expressément de leurs droits advenant une cessation d'emploi sans motif valable. M. Hartz n'a pas de contrat d'emploi précisant ses droits en cas de 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 et à ce qu'il demeure lié par les obligations prévues dans son contrat d'emploi en ce qui concerne :

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

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.

Roy Gori

A droit à ce qui suit :

- 24 mois de rémunération tenant lieu de préavis, qui comprend le salaire de base et sa prime d'encouragement annuelle cible
- 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
- maintien de l'acquisition et possibilité d'exercice des attributions fondées sur des actions et des options sur actions pendant 24 mois après la date de sa cessation d'emploi
- maintien de la participation au régime d'assurance collective pendant 24 mois (à l'exclusion de l'assurance vie et de l'assurance invalidité de courte durée et de longue durée)

S'il commence un nouvel emploi pendant la période de cessation d'emploi :

- il ne participera plus au régime d'assurance collective

Si, après le 5 juin 2023, lui et Manuvie conviennent mutuellement de sa cessation d'emploi :

- il a droit au traitement en cas de retraite normale aux fins de ses attributions fondées sur des actions et de ses options sur actions

Phil Witherington

A droit à ce qui suit :

- 18 mois de rémunération tenant lieu de préavis, qui comprend le salaire de base et sa prime d'encouragement annuelle cible
- 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
- 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)
- remboursement des frais liés à son déménagement à Hong Kong, si le déménagement a lieu dans les 10 mois de sa cessation d'emploi

S'il commence un nouvel emploi ou commence à travailler à son compte pendant la période de cessation d'emploi :

- 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

<p>Colin Simpson</p>	<p>A droit à ce qui suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 18 mois de rémunération tenant lieu de préavis, qui comprend son salaire de base et sa prime d'encouragement annuelle cible • 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 • 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) <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"> • 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
<p>Paul Lorentz</p>	<p>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</p>
<p>Scott Hartz Marc Costantini</p>	<p>Peuvent être admissibles 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> <ol style="list-style-type: none"> (i) 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, ou si John Hancock détermine que les compétences du dirigeant ne correspondent plus aux besoins commerciaux de la société, (ii) 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 (iii) satisfaire à toutes les autres modalités et conditions du régime de cessation d'emploi des membres de la direction de John Hancock. <p>Dans le tableau des mesures en cas de cessation des fonctions et d'un changement de contrôle ci-dessus, l'indemnité de départ prévue en cas de cessation d'emploi sans motif valable pour M. Hartz et M. Costantini est calculée au 31 décembre 2023 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>

Changement de contrôle

M. Gori est le seul membre de la haute direction visé disposant d'une convention en matière de changement de contrôle qui le protège contre la perte des avantages reliés à son emploi en cas de changement de contrôle. Il a conclu une convention en matière de changement de contrôle lorsqu'il a été nommé président.

En cas de changement de contrôle, s'il est mis fin à l'emploi de M. Gori sans motif valable ou pour un motif valable à l'intérieur d'une période de protection stipulée commençant 90 jours avant un changement de contrôle et prenant fin 24 mois après un changement de contrôle, il a droit aux éléments suivants :

- deux fois son salaire annuel et deux fois la moyenne de sa prime d'encouragement annuelle gagnée au cours des trois exercices précédents
- l'acquisition et le paiement de la totalité des attributions en cours, y compris celles qui ont été effectuées au cours du dernier exercice, alors que les unités d'actions liées au 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 dates suivantes : la période de protection (soit 90 jours avant un changement de contrôle et qui se termine 24 mois après que le changement de contrôle a eu lieu) ou six mois suivant la date de sa cessation d'emploi
- la prolongation de la période d'exercice des options sur actions jusqu'à un an après la date de la cessation d'emploi ou à la date prévue aux termes de l'attribution (selon la plus éloignée de ces dates, mais au plus tard à la date réelle d'expiration de l'option).

Les primes d'encouragement fondées sur des titres de capitaux propres existantes de M. Gori seront acquises par anticipation si, à la suite d'un changement de contrôle, l'employeur remplaçant n'assume pas ni n'honore les attributions, ni n'offre d'attributions analogues aux termes de nouveaux régimes de remplacement.

Un changement de contrôle est décrit comme la survenance de l'un des événements suivants :

- les administrateurs en fonction ne constituent plus au moins la majorité du conseil
- une partie devient le propriétaire véritable, directement ou indirectement, de 35 % de nos actions comportant droit de vote
- nos actionnaires approuvent une fusion, un regroupement, un échange d'actions prévu par la loi ou une opération similaire exigeant l'approbation des actionnaires, sauf si, immédiatement après l'opération, nos actionnaires conservent la majorité des droits de vote, aucune personne n'est le propriétaire véritable de 35 % ou plus de nos actions comportant droit de vote et les administrateurs en fonction constituent la majorité du conseil d'administration
- nos actionnaires approuvent la liquidation ou la dissolution intégrale de Manuvie ou la vente de nos actifs, sauf si, immédiatement après l'opération, les propriétaires véritables préexistants conservent la majorité des droits de vote, aucune personne n'est le propriétaire véritable de 35 % ou plus de nos actions comportant droit de vote et les administrateurs en fonction constituent la majorité du conseil d'administration la direction de Manuvie est transférée à une partie non affiliée.

Un motif valable est décrit comme la survenance de l'un des événements suivants pendant la période de protection :

- nous diminuons le poste, le pouvoir ou la portée ou l'envergure des responsabilités de M. Gori
- nous exigeons qu'il soit établi à un emplacement à plus de 40 km de son lieu de travail actuel ou qu'il se déplace dans une mesure considérablement plus grande
- nous réduisons son salaire de base annuel ou ne l'augmentons pas d'une manière compatible avec les ajustements du salaire de base consentis aux autres membres de la haute direction
- nous réduisons ses primes d'encouragement cibles

- nous ne poursuivons pas les régimes d'assurance ou les programmes d'avantages sociaux, d'avantages accessoires et de remboursement des dépenses de Manuvie ni ne fournissons de solution de rechange à ces régimes ou programmes
- nous ne maintenons pas une indemnisation raisonnable et adéquate à l'égard de ses services de membre de la direction de Manuvie.

Incidence d'un changement du statut de l'employé sur la rémunération fondée sur des titres de capitaux propres

Le tableau ci-après résume le traitement, en vertu des modalités des conventions d'attribution et des documents relatifs aux régimes, des unités d'actions temporairement inaccessibles (UAT), des unités d'actions liées au 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 :

- 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 119 et 120)
- si un membre de la haute direction visé atteint l'âge normal de la retraite ou de la retraite anticipée pendant la période de cessation d'emploi qui suit une cessation d'emploi sans motif valable, certaines options acquises peuvent être exercées jusqu'à la fin de la période de cessation d'emploi
- les attributions qui ne sont pas acquises peuvent être annulées si le membre de la haute direction manque à des obligations postérieures à l'emploi. Les membres de la haute direction visés sont soumis à des obligations de non-concurrence et de non-sollicitation pendant deux ans
- les attributions peuvent être 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 inaccessibles, les unités d'actions liées au 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.

	Retraite anticipée ^{1,2}	Retraite normale ^{1,2}	Démission ou cessation d'emploi sans motif valable	Décès
UAT/UAR ➤	<ul style="list-style-type: none"> • 55 ans et un total d'au moins 60 pour l'âge et les années de service continu <p>Le nombre est établi proportionnellement</p> <p>Le paiement est effectué à la date de paiement prévue, sous réserve de tout critère de rendement</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 55 ans et un total d'au moins 65 pour l'âge et les années de service continu <p>Le nombre est établi proportionnellement dans le cas des octrois effectués avant le premier anniversaire de la date d'octroi</p> <p>Sont entièrement acquises dans le cas des octrois faits après le premier anniversaire de la date d'octroi</p> <p>Le paiement est effectué à la date de paiement prévue, sous réserve de tout critère de rendement</p>	<p>Sont annulées au moment de la démission</p> <p>Le nombre est établi proportionnellement en fonction du service à compter de la date d'octroi à la cessation d'emploi sans motif valable</p>	<p>Sont entièrement acquises</p> <p>Le paiement est effectué à la date du décès</p> <p>Les critères de rendement ne sont pas appliqués</p>
Options sur actions ➤	<p>Les options non acquises prennent fin</p> <p>Les options acquises peuvent être exercées jusqu'à la fin de la durée³</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 durée³</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).

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.

	2022	2023
Honoraires reliés à la rémunération des membres de la haute direction	425 725 \$	196 647 \$
Autres honoraires	3 257 579 \$	1 258 012 \$

En 2023, les services de conseil qu'offre Korn Ferry au comité comprenaient également une aide relative à des modifications apportées à la conception de notre rémunération à l'intention de la haute direction en réponse au vote consultatif sur notre approche en matière de rémunération des membres de la haute direction en 2023. Les autres honoraires en 2023 comprenaient les études comparatives, les services de recherche de dirigeants, des programmes d'avancement pour l'entreprise et la mise en place d'un programme de perfectionnement des dirigeants pour les membres de la haute direction.

Conseil d'administration

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

Approuve :

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

Comités du conseil

Le conseil s'acquitte de ses responsabilités en matière de rémunération avec l'aide de deux comités du conseil : le comité de rémunération et de dotation en personnel cadre et le comité de gestion des risques

Tous les membres des comités du conseil sont indépendants

Vous trouverez des précisions sur les membres des comités et leurs responsabilités à partir de la page 33



Se reporter à la page 151 pour obtenir de plus amples renseignements sur l'indépendance des administrateurs

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 des ressources humaines
- examine l'alignement des mesures du rendement d'entreprise, 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 sains

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

Risque lié au talent

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

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

Risque lié au rendement

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

Nous cherchons à gérer ce risque en établissant un rapprochement approprié entre la rémunération et le rendement et en offrant des possibilités de rémunération qui 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 minimiser l'encouragement potentiel à violer les lignes directrices en matière de conformité et d'éthique



Se reporter à la page 140 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 liées au 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 de la conformité à l'échelle mondiale, de l'auditeur en chef et de l'actuaire en chef n'est pas liée à notre rendement commercial, afin de favoriser l'impartialité des conseils à la haute direction et au conseil et de leur supervision
- les primes d'encouragement annuelles pour les chefs des fonctions de contrôle 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 des ressources humaines 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 d'entreprise
- 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 risqué 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 ajustée 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 ajustements 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. Fait **nouveau** en 2023, Manuvie a mis en place une politique 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 5 mars 2024, tous les membres de la haute direction visés respectent ou dépassent les lignes directrices en matière d'actionnariat.

Depuis le 5 mars 2024, les attributions d'UAR ne sont plus prises en compte dans la détermination du respect des lignes directrices. Il est entendu que les unités d'actions différées (UAD), les unités d'actions temporairement inaccessibles (UAT), les actions ordinaires ou 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 UAR.

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 unités d'actions temporairement inaccessibles (UAT) et des unités d'actions liées au rendement (UAR) est remis sous forme d'actions ordinaires de Manuvie achetées sur le marché libre.

Également depuis le 5 mars 2024, nous utilisons le cours en vigueur pour établir la valeur des attributions. Les actions détenues à titre personnel sont aussi évaluées selon le cours en vigueur.

Le tableau ci-dessous montre l'actionnariat de chacun des membres de la haute direction visés au 5 mars 2024.

Nous avons évalué la valeur en fonction d'un cours de l'action de 32,67 \$, soit le cours de clôture des actions ordinaires de Manuvie à la TSX au 5 mars 2024. Les salaires ont été convertis en dollars canadiens selon un taux de change de 1,00 \$ US pour 1,3582 \$ et de 1,00 \$ HK pour 0,1736 \$ en cette date.

	Temps à ce poste	Exigence en matière d'actionnariat exprimée en multiple du salaire de base	UAT	UAD	Actions détenues à titre personnel	Total des avoirs	Actionnariat exprimé en multiple du salaire de base
Roy Gori	6,4	7,0	16 113 301 \$	0 \$	18 690 651 \$	34 803 953 \$	19,7
Colin Simpson	0,7	4,0	3 284 780 \$	0 \$	108 787 \$	3 393 567 \$	4,2
Phil Witherington	6,2	4,0	5 304 601 \$	0 \$	2 305 293 \$	7 609 894 \$	7,2
Paul Lorentz	6,4	4,0	4 800 679 \$	0 \$	1 801 749 \$	6 602 428 \$	7,6
Scott Hartz	5,0	4,0	4 169 296 \$	0 \$	3 861 851 \$	8 031 147 \$	7,9
Marc Costantini	1,7	4,0	5 388 703 \$	0 \$	545 981 \$	5 934 684 \$	5,9

1 L'actionnariat en tant que multiple de la rémunération directe totale cible pour nos membres de la haute direction visés est le suivant : Roy Gori, 2,1 fois; Colin Simpson, 0,8 fois; Phil Witherington, 1,1 fois; Paul Lorentz, 1,0 fois; Scott Hartz, 1,5 fois; Marc Costantini, 1,1 fois.

Roy Gori

La valeur totale de son actionnariat personnel, y compris les 131 930 actions qui demeurent entières, était de 18 690 651 \$ (soit 10,6 fois son salaire de base ou 1,1 fois sa rémunération directe totale cible), selon le cours de l'action de 32,67 \$, soit le cours de clôture des actions ordinaires de Manuvie à la TSX le 5 mars 2024. Le compte d'entiercement a été ouvert dans le cadre de l'arrangement offert à M. Gori lors de sa mutation à Toronto en 2017. Se reporter à la page 90 de notre circulaire de sollicitation de procurations 2018 pour de plus amples renseignements, qui peut être consultée à l'adresse manuvie.com.

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^{er} 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 58, 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
- l'enveloppe de rémunération
- les mesures du rendement

Le comité de rémunération et de dotation en personnel cadre discute des recommandations et transmet ses commentaires à la direction. Le comité 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 73, 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 d'entreprise 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 à la page 60 pour obtenir des précisions 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 75 pour consulter les résultats en matière de rendement pour cette année



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

Le conseiller indépendant 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 liées au rendement

Le conseil examine les résultats en matière de rendement et évalue les circonstances qui pourraient donner lieu à un ajustement 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 78 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 ajustements 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 2023 et a confirmé que nous continuions à nous conformer aux principes et aux normes du CSF.

Se reporter à la page 124 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 à la page 36 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 130

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 2023 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 2023, 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 2023

(en milliers de dollars)

Nombre d'employés clés	Rémunération totale	Rémunération fixe	Rémunération variable				Indemnités de départ
			Rémunération variable	Rémunération non différée	Rémunération variable différée		
52	168 973 \$	39 414 \$	RIA	53 377 \$	92 937 \$	72 767 \$	3 269 \$
			Attributions spéciales	146 \$			
			UAT	35 674 \$			
			UAR	32 780 \$			
			Autres incitatifs à long terme	4 313 \$			
			Total	126 290 \$			

Manuvie a versé 5,1 millions de dollars en primes à la signature à des employés clés en 2023. 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 liées au rendement et d'autres primes d'encouragement à long terme (en fonction de la valeur comptable interne d'un secteur ou la valeur marchande des fonds gérés) attribuées pour 2023. À l'exception de quatre employés à la retraite et de deux membres de la haute direction qui ont quitté la société, tous les employés clés ont reçu des attributions incitatives pour 2023.

Rémunération variable différée

La valeur totale des unités d'actions temporairement inaccessibles, des unités d'actions liées au rendement, des unités d'actions différées et des options sur actions attribuées pour 2023.

Indemnités de départ

En 2023, des indemnités de départ ont été payées aux employés clés comme il est indiqué ci-dessus. Des indemnités de départ totales en 2023 de 7,5 millions 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 2023 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	UAT/UAR/UAD		Options sur actions		Valeur totale de la rémunération différée impayée à la fin de l'exercice	Rémunération différée versée en 2023	Valeur de la rémunération différée octroyée en 2023	Changement implicite dans la valeur de la rémunération différée
	En cours acquises	En cours non acquises	En cours acquises	En cours non acquises				
52	10 222 \$	223 540 \$	62 707 \$	3 902 \$	300 371 \$	53 033 \$	72 767 \$	87 742 \$

Unités d'actions temporairement inaccessibles, unités d'actions liées au rendement et unités d'actions différées

Les montants sont fondés sur une valeur de 29,28 \$, soit le cours de clôture des actions ordinaires de Manuvie à la TSX le 31 décembre 2023.

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 29,28 \$, soit le cours de clôture des actions ordinaires de Manuvie à la TSX le 31 décembre 2023.

Rémunération différée versée en 2023

La valeur totale des unités d'actions temporairement inaccessibles et des unités d'actions liées au rendement acquises et payées et les gains tirés des options sur actions exercées en 2023.

Changement implicite dans la valeur de la rémunération différée

L'augmentation (ou la diminution) de la valeur de la rémunération différée attribuable à une variation du cours des actions et à un changement touchant les conditions d'acquisition liées au rendement.

Gouvernance *chez Manuvie*

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

Nos politiques et pratiques en matière de gouvernance sont 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 Autorités canadiennes en valeurs mobilières;
- 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

À propos du conseil de Manuvie	136	Participation en actions	150
Comités du conseil	139	Limites de mandat	151
Rôles et responsabilités du conseil	139	Indépendance	151
Promotion d'une culture d'intégrité et d'un comportement éthique	139	Relève du conseil et diversité	152
Planification stratégique	140	Compétences et expérience	153
Surveillance des risques	140	Perfectionnement des administrateurs	156
Perfectionnement du leadership et planification de la relève	143	Évaluation	158
Communications et engagement auprès des actionnaires	147	Autres renseignements	159
Gouvernance des filiales	149	Développement durable et facteurs ESG	159
Agir à titre d'administrateur	150	Assurance responsabilité civile	161
Appartenance à d'autres conseils	150	Prêts consentis aux administrateurs et aux dirigeants	161
Intégrité	150	Approbation des administrateurs	161

Ce que nous faisons

INDÉPENDANCE – se reporter à la page 151

- 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 139 et 150

- Nous promovons une forte culture d'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 156

- 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 facteurs ESG tous les deux ans.
- Le conseil dispose d'un processus d'auto-évaluation annuelle formelle mené par un intervenant indépendant.

DIVERSITÉ ET RELÈVE – se reporter à la page 152

- 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 en matière de diversité du conseil couvre entre autres caractéristiques le sexe, l'âge, la race, l'éthnie, la culture, l'invalidité, l'orientation sexuelle et la région géographique.
- Les pratiques en matière de relève du conseil visent à promouvoir les objectifs de diversité énoncés dans la politique en matière de diversité au 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+.
- Nous avons intégré la diversité et l'inclusion à nos programmes mondiaux de gestion des talents, d'acquisition de talents et de leadership.

ENGAGEMENT DES ACTIONNAIRES ET ALIGNEMENT DES INTÉRÊTS – se reporter à la page 147

- 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'actionariat 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 140

- 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.

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 titres 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 d'unités d'actions différées ou d'actions ordinaires 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 139 et vous trouverez une copie du mandat du conseil à l'adresse manuvie.com ainsi que sur SEDAR+ (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 138.

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 152.

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.

Survol de l'année

Le conseil a continué d'améliorer ses pratiques en matière de gouvernance au cours de la dernière année et notamment :

- mené à bien un processus robuste de relève pour le poste de président du conseil et ainsi assuré une transition réussie de Don Lindsay vers ce rôle
- continué d'examiner et de peaufiner les politiques et méthodes de gouvernance en tenant compte des pratiques des sociétés comparables et des attentes des parties prenantes
- après le vote consultatif de 2023, engagé un dialogue avec les parties prenantes, y compris des investisseurs institutionnels et des conseillers en matière de procurations, afin de mieux comprendre leurs préoccupations et tenu compte de leurs commentaires dans les modifications du programme de rémunération de la haute direction (se reporter à la page 53 pour obtenir de plus amples renseignements sur notre réaction aux résultats du vote sur la rémunération des membres de la haute direction de 2023, y compris notre échange avec les actionnaires)
- continué de superviser et de se concentrer sur la relève au sein du conseil et la stratégie en matière de diversité, actualisé les caractéristiques, l'expérience et l'expertise nécessaires chez les administrateurs potentiels et recruté quatre nouveaux administrateurs possédant des compétences et de l'expérience essentielles aux priorités stratégiques de Manuvie
- continué d'améliorer les programmes d'orientation et de formation à l'intention des nouveaux administrateurs, y compris actualisé le programme d'orientation en fonction de la rétroaction des administrateurs
- continué d'accorder une attention particulière au cadre et à la stratégie de Manuvie en matière de facteurs ESG, y compris le programme axé sur les effets, le plan d'initiatives climatiques et le rapport sur le développement durable de la société, et maintenu notre engagement à ces égards, et reçu des mises à jour régulières sur des sujets connexes, tels que l'état d'avancement par rapport aux engagements de Manuvie et à la rétroaction des parties prenantes
- fait appel à un consultant indépendant pour aider à effectuer une auto-évaluation du conseil, des comités, du président du conseil et des présidents des comités
- retenu les services d'intervenants externes pour donner des séances de formation dans des domaines d'importance, y compris la cybersécurité et les facteurs ESG

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

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 d'intégrité et d'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 de diversité
- 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 ESG de la société, y compris les enjeux liés aux changements climatiques

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 son plan de travail 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 et lire les rapports des comités pour 2023 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 leaders et de la planification de la relève. 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 D'INTÉGRITÉ ET D'UN COMPORTEMENT ÉTHIQUE

Le conseil et la direction promeuvent une forte culture d'intégrité et un comportement éthique.

Notre Code de déontologie et d'éthique s'applique à tous les administrateurs, dirigeants et employés et fait valoir l'importance des valeurs de Manuvie, d'adopter un comportement éthique au travail et dans nos relations d'affaires, d'éviter les conflits d'intérêts, de protéger nos actifs et de signaler rapidement tout comportement illicite ou contraire à l'éthique.

Le conseil et les facteurs ESG

Les facteurs ESG, 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, la diversité et la communication des renseignements. Le comité de gouvernance et des candidatures supervise le cadre et la stratégie de Manuvie en matière de facteurs ESG, ce qui inclut 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 il reçoit des mises à jour régulières sur des sujets connexes afin de suivre les progrès par rapport aux engagements de la société et de prendre en compte la rétroaction des parties prenantes. À chaque réunion, le comité de gouvernance et des candidatures reçoit de l'information à jour concernant les enjeux climatiques pertinents, y compris concernant l'état d'avancement de la réalisation des engagements présentés dans le plan d'initiatives climatiques de Manuvie. Les membres du comité de gouvernance et des candidatures sont tenus de suivre au moins une séance de formation sur les facteurs ESG donnée par une entreprise externe tous les deux ans. En 2023, le conseil a retenu les services d'un intervenant externe pour donner une séance de formation sur l'encadrement des risques climatiques et d'autres facteurs ESG.

Vous trouverez de plus amples renseignements au sujet des activités du conseil dans les pages qui suivent ainsi que dans notre rapport sur le développement durable 2023 (rendu public au deuxième trimestre de 2024).

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 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.

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 réunion de planification stratégique permet de mettre l'accent sur les domaines d'intérêt clés pour la stratégie de la société, comme les entreprises clés et les secteurs de croissance qui font une percée ainsi que les initiatives à l'échelle de l'entreprise, et de déterminer si des modifications doivent être apportées à la stratégie actuelle.

La direction établit les plans stratégiques et financiers et le plan des dépenses en immobilisations, notre appétence au 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 au 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 plus souvent, la réunion de planification stratégique a lieu à l'extérieur du Canada afin de donner au conseil l'occasion de visiter nos exploitations mondiales et de rencontrer les employés de ces exploitations. La réunion de 2023 a eu lieu à Hong Kong.

3 — SURVEILLANCE DES RISQUES

L'orientation stratégique de la société dicte notre appétence générale au risque et s'en nourrit. Toutes les activités comportant des risques sont gérées en fonction de l'appétence générale au risque de Manuvie, qui détermine la nature et l'ampleur des risques que la société est prête à accepter pour atteindre ses objectifs.

Toute personne, y compris les tiers, peut communiquer avec notre Bureau mondial de la conformité ou déposer un rapport confidentiel en communiquant avec notre Centre d'éthique 24 heures par jour, 7 jours par semaine.

Les signalements peuvent être faits de manière anonyme.

En ligne : manulifeethics.com
Par téléphone : 1-866-294-9534
(sans frais en Amérique du Nord)

Le cadre d'appétence au risque de la société repose sur trois éléments : la philosophie générale de prise de risque, les énoncés à l'égard de l'appétence au risque, et les limites de risque et la tolérance au risque.

Nous classons les risques auxquels nous sommes confrontés en cinq catégories principales dans le but d'identifier, de mesurer, d'évaluer et de gérer notre profil de risques : les risques liés à la stratégie, au marché, au crédit, aux produits et à l'exploitation.

Les activités nécessaires pour atteindre nos objectifs sont régies par nos valeurs et comportent des éléments de prise de risque prudents. Au moment de prendre des décisions concernant la prise de risque et la gestion des risques, nous accordons la priorité aux objectifs de gestion des risques suivants :

- respecter les engagements envers nos clients, nos créanciers, les organismes de réglementation, nos actionnaires et nos employés, et répondre à leurs attentes;
- exercer nos activités selon la structure de gouvernance et de gestion des risques de la société, telle qu'elle est définie dans nos cadres et nos politiques en matière de risques;
- soutenir la conception et la prestation réussies de solutions client grâce au développement de solutions en matière de produits innovants et aux expériences numériques axées sur le client, dans les limites de notre appétence au risque;
- déployer prudemment et efficacement le capital que les actionnaires ont investi dans notre entreprise en vue d'obtenir des profils risque-rendement appropriés;
- conserver la cote de solidité financière cible de la société;
- atteindre et maintenir un haut niveau de résilience financière et opérationnelle;
- investir tous les actifs, y compris ceux des clients dans le secteur de la gestion de patrimoine, en fonction des objectifs des clients;
- protéger le bien-être de nos employés et faire la promotion d'un environnement de travail empreint de diversité et équitable et inclusif;
- tenir compte des incidences des facteurs ESG dans l'ensemble des activités de notre entreprise
- protéger ou améliorer la réputation et la marque de notre société.

Même si nous acceptons uniquement les risques que nous pouvons analyser et surveiller adéquatement, nous sommes conscients que 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. Nous gérons chacun de ces risques en prenant des mesures conçues pour ramener l'exposition aux niveaux souhaités et en conformité avec les objectifs en matière de risques susmentionnés.

Gestion du risque et des opportunités liés au climat

Dans le cadre de ses responsabilités de surveillances des facteurs ESG, le comité de gouvernance et des candidatures supervise les questions liées aux changements climatiques, y compris nos engagements dans ce domaine, et reçoit des rapports réguliers sur les enjeux climatiques pertinents, y compris sur nos progrès par rapport aux engagements présentés dans le plan d'initiatives climatiques de Manuvie (se reporter à la page 150).

Le comité de direction sur la gestion des risques et le comité de gestion des risques du conseil examinent les risques et les opportunités liés au climat par la surveillance constante des risques émergents et la rédaction de rapports sur ceux-ci. La définition et l'évaluation des risques liés au climat se font en fonction de notre politique relative aux risques environnementaux, qui expose un cadre établi à l'échelle de l'entreprise pour la gestion des risques environnementaux auxquels nous sommes exposés dans le cadre de nos activités commerciales.

En 2023, nous avons continué de superviser les risques et les opportunités liés au climat à la lumière de notre stratégie commerciale à court (de 1 à 5 ans), à moyen (de 5 à 15 ans) et à long terme (plus de 15 ans) afin de mieux évaluer l'importance relative de l'impact éventuel des changements climatiques et de déterminer les gestes qu'il faut prendre pour les aborder et le moment de le faire. Notre rapport de gestion de 2023 comprend des renseignements sur nos risques liés au climat, à la gouvernance, à la gestion des risques à la stratégie et aux cibles. Se reporter également au Rapport de développement durable 2023 (publié au deuxième trimestre de 2023) pour obtenir de plus amples renseignements sur les recommandations du Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques (GIFCC) et sur notre performance.

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 examine notre appétence au 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
 - évalue 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 au 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 l'information de la société, examine les rapports à chaque réunion de comité distincte sur les risques liés à la cybersécurité, 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 le président du conseil, et le BSIF tiennent plusieurs réunions périodiques tout au long de l'année.

Cadre de gestion des risques d'entreprise

Notre cadre de gestion des risques d'entreprise fournit une approche structurée pour les activités de prise de risques et de gestion des risques dans toute l'entreprise et soutient notre stratégie en matière de bénéfice, de revenu et de croissance du capital à long terme. Cette approche est communiquée au moyen de politiques et de normes de gestion des risques qui visent à assurer l'établissement et l'exécution uniformes de stratégies au sein de l'organisation. Nous avons recours à une approche commune pour la gestion de tous les risques auxquels nous sommes exposés et pour l'évaluation des éventuels rendements rajustés en fonction du risque directement comparables des activités commerciales prévues.

Des facteurs internes et externes (comme la conjoncture économique, le contexte politique, 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 cadre de gestion 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 par rapport à ce cadre chaque année.

Le programme de sécurité de l'information à l'échelle de l'entreprise, qui est supervisé par le chef de la gestion des risques liés aux systèmes d'information, cherche à atténuer les risques liés à la sécurité de l'information. Ce programme établit le cadre d'information et de cybersécurité de la société, y compris la gouvernance, les politiques et les normes, et les contrôles appropriés pour la protection de l'information et des systèmes informatiques. De façon continue, nous offrons des séances de formation portant sur la sensibilisation à la sécurité à tous nos employés.

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.

Diversité

Nous valorisons un effectif ayant un rendement élevé qui reflète la diversité de notre clientèle et des collectivités au sein desquelles nous exerçons nos activités. Nous estimons qu'un effectif diversifié, plus particulièrement dans les rôles de leadership, peut améliorer le rendement organisationnel, favoriser l'innovation et améliorer les résultats d'entreprise.

Nous croyons que la force réside dans l'acceptation de nos différences et que la diversité joue un rôle déterminant dans la stimulation de l'innovation et de la croissance au sein de notre entreprise. Nous sommes résolus à disposer d'un effectif plus diversifié et inclusif qui est davantage représentatif de notre clientèle et qui se reflète dans nos postes de haute direction.

Roy Gori a signé l'Accord Catalyst 2022, s'engageant à accroître le pourcentage des femmes dans des postes de haute direction au Canada pour le faire passer à 30 % ou plus d'ici 2022, objectif que nous avons fièrement atteint et que nous visons de dépasser dans les prochaines années.

Nous redoublons d'efforts pour embaucher et soutenir les personnes handicapées et accroître la sensibilisation à leur égard dans le cadre de diverses initiatives mondiales visant à recruter et à embaucher des personnes handicapées. En 2023, nous avons organisé une formation de sensibilisation supplémentaire pour nos recruteurs et gestionnaires d'embauche et nous ferons davantage d'efforts pour améliorer notre accessibilité par des accommodements visant nos lieux physiques et nos systèmes.

En 2020, nous avons annoncé des objectifs relatifs au leadership et au recrutement afin d'accroître la représentation d'employés issus de la diversité raciale et ethnique au sein de nos entreprises nord-américaines. En plus de ces engagements, nous avons signé l'Initiative BlackNorth au Canada, de même que la promesse CEO Action for Diversity and Inclusion aux États-Unis. Ces deux initiatives cadrent avec notre objectif de favoriser la cause de la diversité et de l'inclusion au travail.

Les guides de notre conseil de diversité, d'équité et d'inclusion à l'intention des dirigeants à l'échelle mondiale appuient et facilitent la mise en œuvre de notre stratégie en matière de diversité, d'inclusion et

d'équité. Présidé par notre chef de la direction, le conseil de diversité, d'équité et d'inclusion se compose de dirigeants accordant une grande priorité à la diversité, à l'inclusion et à l'équité. Nous comptons 15 groupes de ressources à l'intention des employés, dont 44 sections régionales et plus de 16 000 membres. Destinés à tous les employés, nos groupes de ressources à l'intention des employés soutiennent l'engagement local auprès des employés, chapeautent nos initiatives importantes en matière de diversité, d'équité et d'inclusion et offrent des opportunités de développement personnel et professionnel.

Le tableau ci-dessous indique le nombre de femmes dans des postes de haute direction au sein de Manuvie et de nos filiales :

(au 29 février 2024)

Femmes dans des postes de haute direction (vice-présidente et échelons supérieurs)	179 sur 527	34 %
Femmes dans des postes de cadres supérieurs (vice-présidente principale et échelons supérieurs)	24 sur 103	23 %
Membres de l'équipe de haute direction qui sont des femmes	3 sur 16	19 %

L'accroissement de la représentation des femmes et des personnes issues de la diversité raciale et ethnique dans les postes de haute direction est une priorité dans notre stratégie d'entreprise. Nous avons fait du progrès en Asie en augmentant la représentation des personnes handicapées et nous avons accompli des progrès tangibles dans des domaines suivants :

Recrutement

- en augmentant la représentation des professionnels issus de la diversité raciale et ethnique grâce à des efforts de recrutement ciblés dans divers établissements postsecondaires en Amérique du Nord
- en intégrant la diversité dans le processus continu d'examen et d'analyse des candidats à la relève
- en continuant à améliorer le ressourcement, l'évaluation et la sélection d'employés potentiels. Nous suivons un processus de recrutement formel où tous les postes vacants sont affichés à l'interne et à l'externe et tous les fournisseurs de services de recrutement de hauts dirigeants doivent s'assurer de présenter des listes de candidats diversifiées, en mettant l'accent sur les femmes
- en mettant en œuvre diverses exigences en matière de listes de candidats à l'interne afin d'accroître le taux d'embauche et de promotion de candidats diversifiés. Afin d'appuyer les listes de candidats diversifiées, nous avons instauré l'utilisation d'une technologie dans notre processus d'embauche qui réduit les libellés de description d'emploi biaisés et avons embauché deux recruteurs spécialisés en candidatures diversifiées. Tous les recruteurs sont formés pour des pratiques d'embauche inclusives

Perfectionnement et formation

- en accélérant les occasions de perfectionnement pour les dirigeants issus de la diversité raciale et ethnique à mi-carrière et les dirigeants de nos groupes de ressources à l'intention des employés
- en offrant des programmes de formation et de perfectionnement internes et externes à ceux qui appartiennent à des groupes d'employés issus de la diversité
- en offrant des programmes conçus pour sensibiliser et former tous les employés qui vont au-delà de la formation obligatoire sur les préjugés inconscients, dont des forums d'échange réguliers pour favoriser le dialogue et l'inclusion à notre équipe mondiale, des ressources pour les alliés et une formation ciblée pour tous les gestionnaires sur un leadership inclusif. À l'aide du programme PURSUIT, notre plateforme d'apprentissage interne, nous avons réuni divers modules d'apprentissage qui couvrent différents volets de la diversité, de l'équité et de l'inclusion, y compris les handicaps, la compétence interculturelle et les éléments clés de la diversité, de l'équité et de l'inclusion
- en communiquant de façon transparente aux employés au sujet de la diversité et en définissant le profil de leaders qui font preuve d'authenticité
- en continuant à fournir un soutien constant et à développer à nos groupes d'employées internes pour les femmes et les personnes issues de la diversité raciale et ethnique se concentrant sur le perfectionnement professionnel et le réseautage. Cela comprend nos groupes de ressources à l'intention des employés : l'alliance mondiale des femmes (GWA), la valorisation de l'inclusion de

l'expérience noire (VIBE), la collectivité autochtone et ses alliés (IPTA), l'association des professionnels multiculturels (AMP US), la collectivité panasiatique pour le succès des employés (PACES), le réseau accessibilité (Disabilities) et EMBRACE (l'inclusion culturelle). Chaque section dispose d'une marraine au sein de la haute direction (vice-présidente et échelons supérieurs et, dans certains cas, échelon de directrice générale pour le pays) pour en accroître la couverture et l'incidence

- en ajoutant davantage de partenariats externes avec des réseaux de premier plan soutenant la condition féminine et les employés qui sont issus de la diversité raciale et ethnique, en faisant de la sensibilisation autour des communautés LGBTQ+ et des personnes handicapées et en offrant des possibilités de partager des pratiques exemplaires et d'assister à des événements et à des séances de formation qui stimulent le leadership dans toute l'organisation. Parmi ces organisations figurent, entre autres, Catalyst, Women in Capital Markets, Career Edge, ICON Talent Partners, Onyx; et en Asie, Sensational Foundation, The Women's Foundation, Community Business, The Zubin Foundation, Pink Dot et plusieurs autres

Direction

- en intégrant des pratiques en matière de diversité dans nos programmes de gestion des talents mondiaux et en incluant des résultats liés à la diversité dans les relations entre l'effectif et la haute direction et le conseil
- en mettant en œuvre des plans annuels en matière de diversité, d'équité et d'inclusion pour chaque secteur commercial et chaque fonction
- en instaurant des évaluations trimestrielles du tableau de bord de la diversité avec l'équipe de haute direction
- en incluant formellement des objectifs en matière de diversité dans les objectifs de tous les responsables du capital humain
- en appuyant et en promouvant, tant à l'interne qu'à l'externe l'histoire, la culture et l'apport de diverses collectivités, dont les célébrations annuelles de la Journée internationale de la femme, le Mois de l'histoire des Noirs, la journée Martin Luther King, le Juneteenth, la Journée nationale des peuples autochtones, la Journée du chandail orange, le mois du patrimoine du Pacifique, la célébration du patrimoine sud-asiatique, la Journée internationale en rose, la Fierté, la semaine des alliés, le Mois de la sensibilisation à la santé mentale, le Mois national de la sensibilisation à l'emploi des personnes handicapées, la Journée mondiale de sensibilisation à l'autisme, la Journée internationale des personnes handicapées et beaucoup d'autres
- en modifiant les politiques de travail afin de prévoir des arrangements de travail à horaire flexible et à accroître les congés familiaux dans le but de mieux répondre aux besoins des employées et de les retenir, ainsi qu'en ajoutant des avantages novateurs, tels que des prestations pour l'affirmation de genre et la fertilité sur certains de nos principaux marchés
- en rehaussant la collecte des données sur la diversité des candidats et des employés à l'échelle de l'entreprise

Nous pourrions aussi établir d'autres objectifs quantifiables visant à accroître la diversité dans les postes de leadership au fur et à mesure que nous continuerons à développer notre approche globale de la diversité à l'échelle mondiale.

Perfectionnement et évaluation des membres de la direction

Le comité de rémunération et de dotation en personnel cadre supervise notre stratégie en matière de ressources humaines et notre programme de gestion des talents à l'échelle mondiale.

Perfectionnement des membres de la direction

Nous intégrons notre processus de gestion des talents et de planification de la relève pour la haute direction avec notre principal objectif, qui est de placer des personnes de grande compétence à des postes essentiels au sein de l'organisation.

Nous nous concentrons sur plusieurs domaines afin de nous assurer de disposer d'un bassin important et diversifié de candidats potentiels talentueux démontrant des qualités certaines de leaders pour occuper ces postes à l'avenir :

- en recrutant et en fidélisant des employés ayant un rendement élevé et possédant de grandes aptitudes;
- en recrutant à l'externe de manière sélective des cadres supérieurs expérimentés et possédant des compétences exceptionnelles;
- en accroissant la diversité de notre effectif pour mieux refléter les marchés mondiaux dans lesquels nous exerçons nos activités;
- en repérant précocement les employés ayant un rendement élevé et possédant de grandes aptitudes, en mettant un accent sur l'augmentation du nombre de femmes dans des rôles de cadres supérieurs, en développant leurs compétences et en procédant à des évaluations régulières;
- en 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. Les administrateurs indépendants évaluent le rendement du chef de la direction chaque année et le conseil approuve les objectifs du chef de la direction pour l'année à venir. Le comité de rémunération et de dotation en personnel cadre examine les évaluations du rendement des membres de la haute direction chaque année, en fonction du rendement d'entreprise, y compris les aspects reliés aux risques, et du rendement individuel. Le conseil approuve également les décisions prises en matière de rémunération du chef de la direction et des autres membres de la haute direction en fonction de ces évaluations.

Le comité d'audit évalue l'efficacité des chefs de nos fonctions de supervision, notamment le chef des finances, l'auditeur interne 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 les comités examinent les plans de relève pour les membres de la haute direction et les chefs de nos principales fonctions de supervision. Le conseil élabore le plan de relève du chef de la direction et le comité de rémunération et de dotation en personnel cadre surveille les plans de relève pour les membres de la haute direction. Le comité de rémunération et de dotation en personnel cadre, avec l'aide du comité d'audit et du comité de gestion des risques au besoin, surveille également les plans de relève pour les chefs de nos fonctions de supervision.

La direction porte son attention sur le perfectionnement des employés talentueux aux échelons inférieurs à celui de la haute direction pour s'assurer de disposer d'un bassin de cadres bien formés étant représentatif de notre clientèle et 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 et il fait 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 comité d'audit et du conseil.

Un groupe interfonctionnel qui comprend des membres de la haute direction, de même que des employés de nos groupes du contentieux, des relations avec les investisseurs 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 une fois qu'ils ont été examinés et recommandés par le comité d'audit. Le comité d'audit examine et approuve également notre politique relative à la communication de l'information.

Engagement

Depuis longtemps, nous interagissons 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 des actionnaires aident ceux-ci à comprendre comment le conseil interagit avec les actionnaires et la manière dont ils peuvent joindre le conseil. Ces principes d'engagement sont disponibles à l'adresse manuvie.com.

Le programme d'engagement auprès des actionnaires du conseil qui est mené à bien par notre groupe 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 15). 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. Le conseil a longuement échangé avec les actionnaires en 2023 afin de mieux comprendre les résultats du vote consultatif sur la rémunération de l'an dernier. Se reporter à la page 53 pour obtenir des renseignements sur les commentaires des actionnaires et sur nos réponses.

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 2024.

Dans le cadre de notre programme d'échanges avec des actionnaires, Don Lindsay, Nicole Arnaboldi et James Prieur ont rencontré des investisseurs qui, ensemble, étaient propriétaires d'environ 25 % des actions institutionnelles en circulation de Manuvie au cours de la dernière année. 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 :

- gouvernance – approche en matière de gouvernance de Manuvie, y compris la composition du conseil, la planification de la relève au conseil et des membres de la haute direction et l'indépendance des auditeurs
- priorités stratégiques – progrès accomplis par Manuvie à l'égard de ses priorités, y compris les anciens contrats, et stratégie de déploiement du capital
- ESG – stratégie et objectifs de Manuvie en matière de facteurs ESG, y compris notre programme axé sur les effets, notre plan d'initiatives climatiques, notre rapport sur le développement durable, nos cibles en matière d'émissions, et la diversité et l'inclusion
- gestion du risque – points de vue sur les risques émergents et l'approche en matière de gestion des risques, y compris les risques géopolitiques et les risques liés à la cybersécurité
- comptabilité – mise en application de la norme IFRS 17 et l'appel d'offres prévu pour le choix d'un auditeur externe
- rémunération des membres de la haute direction – conception de notre régime de rémunération (vous pouvez obtenir des renseignements sur les commentaires des actionnaires et sur nos réponses à partir de la page 53)

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.

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](https://www.manuvie.com).

Pour obtenir de plus amples renseignements

Vous pouvez obtenir de plus amples renseignements au sujet de Manuvie à l'adresse [manuvie.com](https://www.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.

GOVERNANCE 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 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.

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. Faire en sorte que les conseils de nos filiales soient davantage empreints de diversité est une priorité absolue pour le conseil et nos filiales, et chaque conseil de nos filiales importantes a adopté une politique en matière de diversité du conseil.

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 39 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. Le président du comité examinera la question et déterminera la marche à suivre y compris, dans le cas d'une

nomination au sein d'une société ouverte, la demande de l'approbation du comité. Dans le cadre de son examen, le comité vérifiera s'il existe des circonstances qui pourraient nuire à la capacité de l'administrateur d'exercer son jugement indépendant ou autrement donner lieu à des conflits d'intérêts et évaluera si la nomination proposée nuirait à la capacité de l'administrateur de consacrer le temps et d'avoir l'engagement 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.

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.

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'actionariat. Afin de faciliter la participation en actions, tous les administrateurs reçoivent au moins 127 500 \$ US, soit environ 55 %, de la rémunération forfaitaire annuelle à titre de membres du conseil sous forme d'unités d'actions différées. M. Gori est assujéti à des lignes directrices en matière d'actionariat distinctes en tant que président et chef de la direction, auxquelles il se conforme. Se reporter aux 18 et 128 pour obtenir des précisions.

LIMITES DE MANDAT

Les administrateurs indépendants peuvent siéger à notre conseil pendant une période maximale de 12 ans afin d'équilibrer les avantages de l'expérience et la nécessité de renouvellement du conseil et de nouvelles perspectives au sein de celui-ci. 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. 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 administrateurs mis en candidature 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. Par suite du vaste processus de relève pour désigner le nouveau président du conseil, le conseil a nommé Don Lindsay au poste de président du conseil avec prise d'effet le 15 février 2023. M. Lindsay n'a jamais été un employé de Manuvie.

Le président du conseil est chargé d'offrir au conseil un leadership qui encourage les discussions et les débats ouverts, 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.

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 nos auditeurs externes, d'autres conseillers indépendants, 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 en matière de diversité du conseil, le comité examinera les éléments suivants lorsqu'il cherche 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, la direction passe en revue les candidats, 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.

DIVERSITÉ

Le conseil reconnaît l'importance de la diversité 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 de diversité du conseil (que vous pouvez consulter au 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+.

Changements dans la composition du conseil :

- Michael Durland et Don Kanak ont été nommés au conseil le 5 mars 2024 et Anna Manning et John Wong qui sont de nouveaux candidats à un poste d'administrateur.
- Les mandats de 12 ans de Tsun-yan Hsieh et de Andrea Rosen en tant qu'administrateurs ont pris fin et ces personnes ne se représentent pas à l'élection.

Diversité et relève

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 en matière de diversité 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 en matière de diversité.

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. Étant donné le nombre de retraites récentes et à venir, le conseil traverse une période de grands changements.

Le tableau ci-dessous 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 14.3.

Candidats à un poste d'administrateur

Administratrices (en pourcentage du nombre total d'administrateurs)	7 sur 14	50 %
Administratrices (en pourcentage du nombre d'administrateurs indépendants)	7 sur 13	54 %
Administrateurs qui se sont identifiés comme membres d'une minorité visible ¹ (en pourcentage du nombre total d'administrateurs)	3 sur 14	21 %
Administrateurs qui se sont identifiés comme membres d'une minorité visible ¹ (en pourcentage du nombre d'administrateurs indépendants)	3 sur 13	23 %

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 en matière de diversité 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 2023, l'expérience en matière d'enjeux environnementaux, climatiques et sociaux a été ajoutée comme expérience principale à notre grille de compétences pour désigner les administrateurs qui connaissent et comprennent bien les enjeux pertinents compte tenu de l'expérience qu'ils ont eue dans leur carrière professionnelle ou en tant qu'administrateur de sociétés. Cet ajout repose sur le fait qu'il est attendu de tous les administrateurs qu'ils connaissent et comprennent les facteurs ESG, en particulier ceux qui ont trait au climat et au développement durable, compte tenu de l'importance que Manuvie accorde à ces facteurs et du rôle du conseil dans la supervision du cadre ESG de Manuvie ainsi que de la reconnaissance de l'importance accrue que nos parties prenantes attachent à cet ensemble de compétences.

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	Susan Dabarno	Michael Durland	Julie Dickson	Roy Gori	Donald Kanak	Vanessa Kanu	Donald Lindsay	Anna Manning	James Prieur	May Tan	Leagh Turner	John Wong
Principales compétences														
Finances/comptabilité Nous exerçons nos activités dans un environnement financier comportant des aspects complexes de comptabilité, d'actuariat et de gestion de capitaux	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Assurance/réassurance/gestion de placements Nous apprécions l'expertise du secteur puisqu'elle offre une perspective sur les activités, la stratégie et les facteurs liés aux marchés	✓	✓	✓		✓	✓	✓			✓	✓	✓		
Gestion du risque Nous exerçons nos activités dans un environnement de risques complexe et l'expérience en gestion rigoureuse des risques nous offre une expertise pour gérer efficacement nos principaux risques	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Gestion du talent/rémunération des membres de la haute direction Nous voulons attirer, former et fidéliser les gens les plus talentueux à l'échelle mondiale alors que nous nous concentrons à transformer notre entreprise	✓		✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Technologie/exploitation Nous apprécions l'expertise en technologie alors que nous nous concentrons à transformer notre entreprise en utilisant la technologie pour devenir un chef de file numérique orienté vers le client			✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	
Principale expérience														
Expérience en Asie L'expérience commerciale et culturelle dans les régions où nous exerçons nos activités, particulièrement dans les régions où nous nous efforçons d'accélérer la croissance, est essentielle pour offrir une supervision dans l'intérêt à long terme de la société	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Relations avec le gouvernement/questions d'ordre public/réglementation 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	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓			✓	✓		✓	✓
Dirigeant/administrateur de société ouverte 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	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Transformation numérique/ventes/marketing L'expérience en ventes et en marketing offre des perspectives appréciables sur les marchés et les clients alors que nous nous concentrons à transformer notre entreprise et à devenir un chef de file numérique orienté vers le client			✓			✓	✓	✓			✓		✓	
Facteurs environnementaux/climatiques/sociaux L'expérience en ce qui a trait aux enjeux de développement durable (p. ex. climat, diversité, équité et inclusion, droits de la personne) 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 et de développement durable	✓		✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

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.

En 2023, le comité de gouvernance et des candidatures a actualisé le programme d'orientation en fonction de la rétroaction 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 aux facteurs ESG 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. En 2023, le conseil a retenu les services d'intervenants externes pour donner des séances de formation sur l'encadrement des risques liés à la cybersécurité et au climat ainsi que sur d'autres facteurs ESG.

Nous organisons régulièrement des visites d'établissement et des événements virtuels 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 2023, les membres du conseil ont eu l'occasion de s'entretenir avec des employés de Manuvie lors d'un certain nombre d'événements en Asie.

Les présidents de comité peuvent également coordonner les séances de formation pour les membres de leur comité sur des sujets d'intérêt.

Le tableau ci-dessous donne les faits saillants de notre programme de formation permanente de 2023 à l'intention des administrateurs :

Date	Sujet	Invités
Activités et exploitation		
Février 2023	Aperçu des soins de longue durée	conseil
Mai 2023 Septembre 2023	Aperçu de Gestion de patrimoine et d'actifs, Monde	conseil
Mai 2023 Septembre 2023	Position de chef de file numérique axé sur le client	conseil
Mai 2023 Août 2023 Septembre 2023	Mise à jour concernant la gestion des contrats en vigueur dans le monde	conseil
Juin 2023 Septembre 2023	Aperçu des États-Unis	conseil
Juin 2023	Examen de la culture, des talents et de la fidélisation	conseil
Septembre 2023	Aperçu de l'Asie	conseil
Septembre 2023	Aperçu des marchés émergents	conseil
Septembre 2023	Aperçu de Hong Kong	conseil
Septembre 2023	Aperçu de la Chine	conseil
Septembre 2023	Aperçu des grandes fortunes dans le monde	conseil
Septembre 2023	Aperçu des activités de détail en Asie	conseil
Septembre 2023 Novembre 2023	Aperçu du Canada	conseil
Tendances du marché et faits récents en réglementation		
Février 2023 March 2023	Mise à jour concernant la norme IFRS 17	conseil
Février 2023 Mai 2023 Août 2023 Novembre 2023	Cybersécurité	comité de gestion des risques
Février 2023 Mai 2023 Août 2023 Décembre 2023	Facteurs ESG	conseil
Mai 2023	Encadrement des risques liés à la cybersécurité	conseil
Septembre 2023	Mise à jour macroéconomique	conseil
Septembre 2023	Enjeux et risques géopolitiques mondiaux	conseil
Septembre 2023	Technologies perturbatrices	conseil
Septembre 2023	Gestion du patrimoine et des actifs en Asie	conseil
Septembre 2023	Aperçu des produits de retraite en Asie	conseil
Septembre 2023	Aperçu des points de vue des analystes de recherche	conseil
Octobre 2023	Encadrement des risques climatiques et facteurs ESG actuels	conseil
Décembre 2023	Mises à jour en matière de 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 comité de gouvernance et des candidatures a retenu les services d'un conseiller indépendant pour aider à effectuer une auto-évaluation du conseil, de chacun des comités, du président du conseil et des présidents des comités.

Les administrateurs ont participé à des entrevues itératives avec le consultant 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 se livre également à une évaluation du rendement et de l'efficacité du président du conseil dans l'exécution de son mandat.

Le conseil a retenu les services d'un conseiller indépendant pour obtenir son aide pour le processus d'évaluation de 2023.

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

Facteurs ESG à Manuvie

Nous présentons les aspects ESG de nos produits et services, de l'exploitation et de nos activités au sein des collectivités dans notre rapport sur le développement durable et la Déclaration de contribution à la collectivité que nous publions chaque année. Ces deux rapports fournissent de l'information sur nos priorités et notre performance et peuvent être consultés à la rubrique « Durabilité » du site Web de la société à l'adresse manulife.com/fr/about/sustainability.html. Vous pouvez en apprendre plus sur la supervision du conseil des facteurs ESG dans notre rapport sur le développement durable annuel.

Notre programme axé sur les effets expose les principaux domaines d'intérêt interreliés qui constituent les éléments moteurs de notre impact social et environnemental durable dans nos activités et dans nos interactions avec les clients, les collectivités et les milieux dans lesquels nous exerçons nos activités. Il y a trois domaines d'intérêt principaux : promouvoir le maintien de la santé et du bien-être, créer des occasions économiques inclusives et favoriser un avenir durable.

Afin de nous assurer que nos efforts de développement durable portent leurs fruits au-delà de notre entreprise, nous participons activement à divers projets et organisations reconnus mondialement pour assurer l'avancement des travaux dans l'ensemble des secteurs et des pays. Depuis 2017, Manuvie appuie les recommandations du GIFCC du Conseil de stabilité financière. Conformément aux recommandations du GIFCC, notre rapport de gestion 2023 comprend de l'information liée à la gestion des risques climatiques, à la gestion des risques, à la stratégie, aux mesures et aux cibles dans la rubrique intitulée « Risque stratégique — Risque environnemental, social et de gouvernance ». Veuillez également vous reporter à notre rapport sur le développement durable, qui sera publié au deuxième trimestre de 2024, pour obtenir de plus amples renseignements sur la façon dont Manuvie met en œuvre les recommandations du GIFCC.

Surveillance de la stratégie ESG

Le cadre de gouvernance de la durabilité de Manuvie (notre cadre ESG) est conçu 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.

La surveillance de notre cadre ESG, y compris la surveillance des questions liées aux changements climatiques et aux engagements de la société en matière de climat, fait partie du mandat du comité de gouvernance et des candidatures. Le comité reçoit des mises à jour sur les facteurs ESG pertinents à chaque réunion, y compris le programme axé sur les effets de Manuvie et le plan d'initiatives climatiques de Manuvie, et il suit les progrès réalisés par rapport aux engagements climatiques. Le comité de direction sur le développement durable de Manuvie, qui comprend les membres de l'équipe de haute direction et le chef, Développement durable, est chargé de la stratégie et de l'information liées aux facteurs ESG. Le comité se réunit une fois par mois et présente des mises à jour trimestrielles au comité. Le comité de direction sur le développement durable de Manuvie est appuyé par le centre d'expertise ESG qui est composé de représentants de multiples entreprises et secteurs et comprend un groupe de travail sur le changement climatique.

Vous pouvez en apprendre davantage sur l'encadrement de la durabilité et des initiatives ESG à la page 33.

Plan d'initiatives climatiques

Nous reconnaissons que la gouvernance environnementale et la gouvernance financière sont liées et nous avons établi un plan d'initiatives climatiques afin de favoriser la transition vers la carboneutralité. Nous tenons activement compte de questions liées aux changements climatiques dans toutes les décisions que nous prenons, y compris la façon dont nous gérons nos activités, nous prenons nos décisions en matière de placement et nous mettons au point nos produits et services financiers. Bien que le fait d'aborder les changements climatiques et l'atteinte de la carboneutralité exigent des efforts mondiaux, nous espérons y participer comme suit :

- **Exploitation** : Réduire les émissions de portée 1 et 2 de Manuvie de 40% d'ici 2035 par rapport à nos émissions de 2019
- **Placements** : Atteindre la carboneutralité dans le portefeuille de placements de notre fonds général d'ici 2050 en nous appuyant sur des cibles à court terme fondées sur des données scientifiques, et investir activement nos propres actifs dans les investissements durables, comme les énergies renouvelables ainsi que la gestion durable des terrains forestiers exploitables, des terres agricoles et de l'immobilier
- **Produits et services** : Élaborer des solutions client novatrices qui contribuent à l'atténuation des changements climatiques et à la résilience

Vous pouvez en apprendre plus sur les engagements que nous prenons, les défis que nous relevons ainsi que les progrès que nous faisons à l'adresse <https://www.manulife.com/fr/about/sustainability/climate-change.html>.

Rémunération des membres de la haute direction liée aux facteurs ESG

Dans le cadre de notre stratégie ESG, Manuvie fixe les objectifs en matière de facteurs ESG pour l'ensemble de l'entreprise qui sont essentiels à notre stratégie commerciale.

Ces objectifs se retrouvent imbriqués dans la rémunération des membres de la haute direction de deux façons :

- Le volet portant sur l'axe stratégique du résultat lié au rendement de la société comprend des objectifs liés à la diversité, à l'équité et à l'inclusion, à l'action climatique, à l'investissement communautaire, à la mobilisation des employés, à la satisfaction de la clientèle (se reporter à la page 66).

- Les objectifs de rendement individuel pour chaque membre de la haute direction visé (qui permettent de déterminer les attributions définitives chaque année) comprennent également des objectifs liés à la diversité, à l'équité et à l'inclusion, à l'action climatique, à la mobilisation des employés et à la responsabilisation des gestionnaires ainsi que des objectifs liés au risque comme la cybersécurité et l'éthique commerciale (se reporter aux profils des membres de la haute direction à compter de la page 78).

Faits saillants en matière de durabilité de 2023

Vous pouvez en apprendre plus sur nos initiatives et notre rendement en matière de durabilité sur notre site Web (www.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 (publiés au deuxième trimestre de 2024). Les renseignements qui y figurent s'inspirent de cadres de présentation de l'information volontaire, y compris le Global Reporting Initiative (GRI), le Sustainability Accounting Standards Board (SASB) et le GIFCC. Le rapport porte également sur notre adhésion à plusieurs réseaux mondiaux axés sur la durabilité, y compris le Pacte mondial des Nations Unies, les Principes de l'investissement responsable (PIR) et Climate Action 100+.

Assurance responsabilité civile

Nous souscrivons une assurance responsabilité civile pour nos administrateurs et nos dirigeants afin de les prémunir contre les responsabilités auxquelles ils pourraient s'exposer dans l'exercice de leurs fonctions en tant qu'administrateurs et dirigeants de Manuvie et de nos filiales dans des circonstances dans lesquelles nous ne pouvons pas offrir d'indemnisation. Notre police actuelle est revue annuellement et comporte une protection d'environ 500 millions de dollars américains.

Prêts consentis aux administrateurs et aux dirigeants

Dans le cadre de nos activités, nous pouvons consentir des prêts à nos administrateurs, dirigeants et autres employés, pourvu que ces prêts soient conformes aux exigences d'ordre légal et réglementaire applicables et qu'ils soient consentis selon les modalités du marché et, par conséquent, selon des modalités analogues à celles des prêts consentis à d'autres clients présentant une solvabilité comparable.

Au 20 février 2024, nous ne sommes au courant d'aucun prêt en cours consenti par Manuvie ou nos filiales à des administrateurs, à des dirigeants, administrateurs ou à d'autres employés, à l'exclusion des prêts courants, au sens de la législation canadienne en valeurs mobilières.

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 13 mars 2024

Notre siège social

Société Financière Manuvie
200 Bloor Street East
Toronto (Ontario) M4W 1E5
Canada

IR3835F

