



Circulaire de sollicitation de procurations



Ce document contient :
Avis de convocation à l'assemblée annuelle et circulaire de sollicitation de procurations

Société Financière Manuvie
Assemblée annuelle | Le 7 mai 2015

RENSEIGNEMENTS IMPORTANTS À L'INTENTION DES ACTIONNAIRES.

Votre participation est importante.
Prenez le temps de voter.

Invitation s'adressant aux actionnaires

Madame,
Monsieur,

Au nom du conseil et de la direction, nous sommes ravis de vous inviter à vous joindre à nous pour l'assemblée annuelle des porteurs d'actions ordinaires de la Société Financière Manuvie. L'assemblée aura lieu à notre siège social à Toronto au 200 Bloor Street East, le 7 mai 2015 à 11 h (heure de l'Est). Si vous ne pouvez pas y assister en personne, l'assemblée sera diffusée en direct sur notre site Web (www.manuvie.com).

À titre de porteur d'actions ordinaires, vous avez le droit d'exercer les droits de vote rattachés à vos actions à l'égard des questions soumises à l'assemblée. La présente circulaire comporte des renseignements sur ces questions ainsi que des renseignements sur nos pratiques de gouvernance et notre programme de rémunération des membres de la haute direction.

Votre vote est important pour nous et nous vous encourageons à exercer votre droit de vote, que ce soit en personne à l'assemblée ou par procuration par Internet, par téléphone ou par la poste. Des instructions détaillées sur chacune de ces options sont incluses dans la présente circulaire.

À l'assemblée, nous examinerons également notre rendement financier en 2014 et les faits saillants de nos résultats pour le premier trimestre de 2015. Si vous assistez à l'assemblée en personne, vous aurez également la possibilité de poser des questions au conseil et à la direction.

Nous avons hâte de vous accueillir à l'assemblée.

Le président du conseil d'administration,

Le président et chef de la direction,



Richard B. DeWolfe



Donald A. Guloien

Le 11 mars 2015

À l'intérieur

Avis de convocation à l'assemblée annuelle des actionnaires	1
Circulaire de sollicitation de procurations	2
Exercer les droits de vote rattachés à vos actions	3
Ordre du jour de l'assemblée	6
Élection des administrateurs – Candidats	8
Rémunération des administrateurs	18
Rapports des comités :	23
• Rapport du comité de gouvernance et des candidatures	23
• Rapport du comité d'audit	24
• Rapport du comité de gestion du risque	27
• Rapport du comité de rémunération et de dotation en personnel cadre	28
Message à nos actionnaires	30
Sommaire	31
Rémunération des membres de la haute direction	36
Pratiques de gouvernance de la Société	84
Contrôles et attestations	90
Politique relative aux communications	90
Programme d'interaction avec les actionnaires	90
Communiquer avec le conseil	90
Propositions des actionnaires	90
Autres renseignements	91

Avis de convocation à l'assemblée annuelle des actionnaires

Vous êtes invité à notre assemblée annuelle des actionnaires 2015.

Quand :

Le 7 mai 2015 à 11 h (heure de l'Est)

Où :

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

Objet de l'assemblée :

1. recevoir les états financiers consolidés pour l'exercice clos le 31 décembre 2014 ainsi que le rapport des auditeurs y afférent;
2. élire les administrateurs qui demeureront en poste jusqu'à la prochaine assemblée annuelle des actionnaires;
3. nommer les auditeurs dont le mandat prendra fin à la fin de la prochaine assemblée annuelle des actionnaires; et
4. étudier une résolution consultative sur notre approche en matière de rémunération de la haute direction.

Les autres questions dûment soumises à l'assemblée peuvent également être étudiées. Nous n'avons pas connaissance en ce moment d'autres questions devant être soumises à l'assemblée.

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

Vote

Les porteurs d'actions ordinaires de la Société Financière Manuvie au 11 mars 2015 (date de clôture des registres) peuvent voter à l'assemblée. Au 11 mars 2015, 1 969 997 757 actions ordinaires étaient en circulation et conféraient un droit de vote.

La présente circulaire comporte d'importants renseignements sur les questions soumises à l'assemblée et sur la manière d'exercer votre droit de vote. Si vous ne pouvez pas assister à l'assemblée en personne, vous pouvez voter par procuration en suivant les instructions figurant dans la présente circulaire. Les procurations doivent être reçues d'ici 17 h (heure de l'Est) le 5 mai 2015 ou, en cas d'ajournement de l'assemblée, d'ici 17 h (heure de l'Est) deux jours ouvrables avant la date de la reprise de l'assemblée.

Par ordre du conseil d'administration.

La vice-présidente et secrétaire générale,



Antonella Deo
Le 11 mars 2015

Circulaire de sollicitation de procurations

Dans la présente circulaire, l'assemblée désigne l'assemblée annuelle des porteurs d'actions ordinaires de la Société Financière Manuvie devant avoir lieu le 7 mai 2015.

Nous, notre, nos ou Manuvie désignent la Société Financière Manuvie.

Vous, votre, vos ou actionnaires renvoient aux porteurs d'actions ordinaires de la Société Financière Manuvie.

Actions ordinaires ou actions désignent les actions ordinaires de la Société Financière Manuvie.

Les renseignements sont fournis en date du 11 mars 2015, sauf indication contraire. Tous les montants en dollars sont exprimés en dollars canadiens, sauf 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.

Exercer les droits de vote rattachés à vos actions

Qui a le droit de voter?

Vous avez le droit d'être convoqué à l'assemblée et d'y voter si vous étiez un actionnaire inscrit à 17 h (heure de l'Est) le 11 mars 2015.

Au 11 mars 2015, 1 969 997 757 actions ordinaires étaient en circulation et chaque action conféraient un droit de vote. Toutes les questions qu'il est prévu de soumettre à l'assemblée peuvent être approuvées à la simple majorité des voix exprimées. Le quorum de l'assemblée correspond à au moins deux personnes présentes à l'assemblée ou représentées par un fondé de pouvoir et représentant au moins 25 % des actions conférant droit de vote.

Les actions ordinaires ne confèrent aucun droit de vote si elles sont détenues en propriété véritable par le gouvernement du Canada, une province ou un territoire du Canada, un gouvernement étranger ou une sous-division politique ou un organisme de l'une ou l'autre de ces entités, sauf dans des circonstances approuvées par le ministre des Finances (Canada). De plus, si une personne, ou une entité contrôlée par une personne, détient en propriété véritable des actions conférant, au total, plus de 20 % des voix pouvant être exprimées, cette personne ne peut pas voter, à moins d'y être autorisée par le ministre des Finances (Canada). À notre connaissance, aucune personne n'a la propriété véritable ni le contrôle, directement ou indirectement, de plus de 10 % des droits de vote rattachés à nos actions ordinaires.

Comment voter?

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. Veuillez suivre attentivement les instructions sur le formulaire de procuration ou sur le formulaire d'instructions de vote inclus dans vos documents.




ACTIONNAIRES INSCRITS ET DÉTENTEURS D'ATTESTATION DE PROPRIÉTÉ

Vous êtes un actionnaire inscrit si votre nom figure sur votre certificat d'actions ou votre avis d'inscription directe (SID).

Vous êtes un détenteur d'attestation de propriété si vous continuez de détenir une attestation de propriété d'actions émise au moment de la démutualisation de La Compagnie d'Assurance-Vie Manufacturers.

Si vous êtes un actionnaire inscrit ou un détenteur d'attestation de propriété, vous aurez reçu un formulaire de procuration avec ces documents.

Option 1 – Vote par procuration (formulaire de procuration)

-  **PAR INTERNET :** Allez au site Web dont l'adresse est indiquée sur le formulaire de procuration inclus dans vos documents et suivez les instructions.
-  **PAR LA POSTE :** Remplissez le formulaire de procuration inclus dans vos documents et renvoyez-le dans l'enveloppe fournie.
-  **PAR TÉLÉPHONE (EN AMÉRIQUE DU NORD SEULEMENT) :** Composez le numéro sans frais indiqué sur le formulaire de procuration inclus dans vos documents et suivez les instructions.

Pour que votre vote soit pris en compte, votre formulaire de procuration rempli doit être reçu, ou vous devez avoir voté par Internet ou par téléphone, d'ici **17 h (heure de l'Est) le mardi 5 mai 2015** ou, en cas d'ajournement de l'assemblée, d'ici 17 h (heure de l'Est) deux jours ouvrables avant la date de la reprise de l'assemblée.

Option 2 – Vote en personne à l'assemblée

Vous pouvez assister à l'assemblée et y exercer vos droits de vote en personne. Si vous souhaitez voter en personne à l'assemblée, veuillez apporter une pièce d'identité avec vous, puisque vous serez tenu de vous inscrire auprès de notre agent des transferts à l'assemblée.




Vous n'avez pas besoin de remplir ni de renvoyer le formulaire de procuration inclus dans vos documents.

ACTIONNAIRES NON INSCRITS

Vous êtes un actionnaire non inscrit si vous détenez vos actions par l'entremise d'un intermédiaire (une banque, une société de fiducie, un courtier en valeurs mobilières ou une autre institution financière).

Si vous êtes un actionnaire non inscrit, vous aurez reçu un formulaire d'instructions de vote avec ces documents.

Option 1 – Vote par procuration (formulaire d'instructions de vote)

-  **PAR INTERNET :** Allez au site Web dont l'adresse est indiquée sur le formulaire d'instructions de vote inclus dans vos documents et suivez les instructions.
-  **PAR LA POSTE :** Remplissez le formulaire d'instructions de vote inclus dans vos documents et renvoyez-le dans l'enveloppe fournie.
-  **PAR TÉLÉPHONE (EN AMÉRIQUE DU NORD SEULEMENT) :** Composez le numéro sans frais indiqué sur le formulaire d'instructions de vote inclus dans vos documents et suivez les instructions.

Pour que votre vote soit pris en compte, votre formulaire d'instructions de vote rempli doit être reçu, ou vous devez avoir voté par Internet ou par téléphone, d'ici la date indiquée sur votre formulaire d'instructions de vote.

Option 2 – Vote en personne à l'assemblée

Vous pouvez assister à l'assemblée et y exercer vos droits de vote en personne.

Si vous souhaitez voter en personne à l'assemblée, veuillez apporter une pièce d'identité avec vous, puisque vous serez tenu de vous inscrire auprès de notre agent des transferts à l'assemblée.

Vous n'avez pas besoin de remplir ni de renvoyer le formulaire d'instructions de vote inclus dans vos documents.

Si vous êtes une personne physique, votre représentant autorisé ou vous devez signer le formulaire de procuration ou le formulaire d'instructions de vote. Si vous êtes une société par actions ou une autre entité juridique, un représentant autorisé de la société par actions ou de l'autre entité juridique doit signer le formulaire de procuration ou le formulaire d'instructions de vote.

Comment les droits de vote rattachés à vos actions seront-ils exercés?

Lorsque vous signez le formulaire de procuration ou le formulaire d'instructions de vote, vous nommez Donald A. Guloien, président et chef de la direction ou, à défaut, Richard B. DeWolfe, président du conseil (avec pleins pouvoirs de substitution), à titre de fondé de pouvoir afin de voter en votre nom à l'assemblée conformément aux instructions que vous fournissez sur le formulaire de procuration ou le formulaire d'instructions de vote. **Si vous n'indiquez pas la manière dont vous voulez voter, vos voix seront exprimées comme suit :**

- **POUR** l'élection des 14 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** la résolution consultative sur la rémunération de la haute direction

De plus, ces personnes auront le pouvoir discrétionnaire d'exercer les droits de vote rattachés à vos actions selon leur bon jugement à l'égard de toute modification apportée aux questions devant faire l'objet d'un vote et à l'égard d'autres questions pouvant être dûment soumises à l'assemblée ou à toute reprise de celle-ci.




Nommer un représentant pour qu'il assiste à l'assemblée

Vous avez le droit de nommer une autre personne pour qu'elle assiste à l'assemblée et vote en votre nom. Il n'est pas nécessaire que cette personne soit un actionnaire, mais elle doit être présente à l'assemblée pour voter. Si vous désirez le faire, inscrivez le nom de la personne vous représentant dans l'espace prévu à cette fin ou suivez les instructions sur le formulaire de procuration ou votre formulaire d'instructions de vote.

Modifier votre vote

Après avoir soumis votre formulaire de procuration ou votre formulaire d'instructions de vote, vous pouvez modifier votre vote ou révoquer votre procuration ou vos instructions de vote et assister à l'assemblée. La façon de procéder dépend de votre statut d'actionnaire inscrit, de détenteur d'une attestation de propriété ou d'actionnaire non inscrit.

Actionnaires inscrits et détenteurs d'attestation de propriété :

-  **PAR INTERNET :** Allez au site Web dont l'adresse est indiquée sur le formulaire de procuration et suivez les instructions.
-  **PAR TÉLÉPHONE (EN AMÉRIQUE DU NORD SEULEMENT) :** Composez le numéro sans frais indiqué sur le formulaire de procuration et suivez les instructions.
-  **PAR LA POSTE :** Remplissez un nouveau formulaire de procuration portant une date ultérieure à celle qui figure sur le formulaire que vous modifiez et postez-le comme il est indiqué sur le formulaire ou envoyez un avis écrit, signé par votre représentant autorisé ou vous, à notre secrétaire générale au 200 Bloor Street East, Toronto (Ontario) M4W 1E5.

Pour que votre vote soit pris en compte, votre nouveau formulaire de procuration doit être reçu, ou vous devez avoir voté par Internet ou par téléphone, d'ici **17 h (heure de l'Est) le 5 mai 2015**.

Après le 5 mai 2015, vous ne pourrez révoquer votre procuration ou modifier votre vote qu'en donnant un avis écrit, signé par votre représentant autorisé ou vous, au président à l'assemblée ou à toute reprise de celle-ci.

Si vous avez besoin d'un nouveau formulaire de procuration ou que vous avez des questions, veuillez appeler nos agents des transferts à l'un des numéros indiqués à la rubrique intitulée « Des questions? » à la page 5.

Actionnaires non inscrits :

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

Confidentialité

Nos agents des transferts comptent et compilent de manière indépendante les votes afin de préserver la confidentialité de votre vote. Les formulaires de procuration ou les formulaires d'instructions de vote nous sont 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.

Sollicitation des procurations

Votre procuration est sollicitée par la direction. La sollicitation se fait principalement par la poste, mais peut aussi se faire par téléphone ou par écrit. Si nous demandons à un tiers de solliciter des procurations, nous prendrons en charge les coûts de ces services, le cas échéant, qui ne dépasseront pas 75 000 \$.

Résultats du vote

Après l'assemblée, les résultats du vote seront disponibles sur notre site Web (www.manuvie.com) et sur SEDAR (www.sedar.com).

Des questions?

AU CANADA

CST
1 800 783-9495

AUX ÉTATS-UNIS

Computershare
1 800 249-7702

À HONG KONG

Computershare
852 2862-8555

AUX PHILIPPINES

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

Ordre du jour de l'assemblée

1. États financiers

Vous trouverez nos états financiers consolidés pour l'exercice clos le 31 décembre 2014 dans notre rapport annuel.

2. Élection des administrateurs

Les 14 personnes mises en candidature aux fins d'élection aux postes d'administrateur sont actuellement membres du conseil. Les administrateurs élus à l'assemblée demeureront en poste jusqu'à la prochaine assemblée annuelle ou jusqu'à leur démission, selon le plus rapproché de ces événements.

Veillez vous reporter à la rubrique intitulée « Élection des administrateurs – Candidats » débutant à la page 8 pour obtenir des renseignements sur ces personnes.

Le conseil vous recommande de voter POUR l'élection des 14 personnes mises en candidature. Si vous ne précisez pas la manière dont vous voulez voter, les représentants de la direction nommés dans le formulaire de procuration ont l'intention de voter POUR l'élection de ces candidats.

3. Nomination des auditeurs

En 2014, le comité d'audit a effectué un examen exhaustif d'Ernst & Young s.r.l./s.e.n.c.r.l. à titre d'auditeurs externes de Manuvie. La conclusion de cet examen était de recommander la nomination d'Ernst & Young s.r.l./s.e.n.c.r.l. en tant qu'auditeurs pour l'exercice 2015 pour un mandat prenant fin à la prochaine assemblée annuelle. Ernst & Young s.r.l./s.e.n.c.r.l. sont les auditeurs de Manuvie depuis plus de cinq ans.

L'examen exhaustif était fondé sur des recommandations récentes des Comptables professionnels agréés du Canada (CPA Canada) et du Conseil canadien sur la reddition de comptes voulant que les comités d'audit procèdent à un examen exhaustif du cabinet d'audit externe au moins une fois aux cinq ans et effectuent des évaluations annuelles les autres années. CPA Canada a émis des lignes directrices au début de 2014 pour aider les comités d'audit à mettre en œuvre ces recommandations. En 2014, notre examen a couvert la période de cinq ans close le 31 décembre 2013 et a utilisé les lignes directrices et le format recommandés par CPA Canada.

L'examen exhaustif se concentre sur le cabinet d'audit, son indépendance et l'application du scepticisme professionnel ainsi que sur la qualité de l'équipe chargée de la mission et la qualité des communications et des interactions avec l'auditeur externe. L'évaluation annuelle se concentre sur l'équipe chargée de la mission, l'associé responsable de la mission, leur indépendance et leur objectivité et la qualité annuelle des travaux d'audit exécutés.

Le conseil vous recommande de voter POUR la nomination d'Ernst & Young s.r.l./s.e.n.c.r.l. en tant qu'auditeurs. Si vous ne précisez pas la manière dont vous voulez voter, les représentants de la direction nommés dans le formulaire de procuration ont l'intention de voter POUR la nomination d'Ernst & Young s.r.l./s.e.n.c.r.l. en tant qu'auditeurs.

Le tableau ci-dessous présente les honoraires facturés par Ernst & Young s.r.l./s.e.n.c.r.l. en contrepartie des services rendus à Manuvie et à ses filiales au cours de chacun des deux derniers exercices.

Honoraires d'Ernst & Young s.r.l./s.e.n.c.r.l.	2014 (M \$)	2013 (M \$)
Services d'audit : Comprennent l'audit de nos états financiers ainsi que des états financiers de nos filiales et de nos fonds séparés et distincts, l'audit des dépôts réglementaires, des services liés aux prospectus, le rapport sur les contrôles internes, l'examen des rapports trimestriels et le dépôt des documents réglementaires.	25,9	25,9
Services liés à l'audit : Comprennent de la consultation concernant les normes de comptabilité et de présentation de l'information financière non classée comme un service d'audit, les audits liés aux opérations proposées ou conclues et des services de certification pour les rapports sur les contrôles internes à l'intention de tiers.	2,2	1,7

Honoraires d'Ernst & Young s.r.l./s.e.n.c.r.l.	2014 (M \$)	2013 (M \$)
Services fiscaux : Comprennent l'observation fiscale, la planification fiscale et les services-conseils en matière de fiscalité.	0,3	0,2
Autres services : Comprennent les services de sécurité de l'information et d'autres services consultatifs.	1,5	1,2
TOTAL :	29,9	29,0

Tous les services d'audit et les services non liés à l'audit autorisés devant être fournis par notre auditeur indépendant doivent être préalablement approuvés aux termes de la politique en matière d'indépendance de l'auditeur (« politique »). En vertu de la politique, le comité d'audit examine et approuve préalablement chaque année les services d'audit et les services non liés à l'audit autorisés récurrents qui sont prévisibles ainsi qu'un budget pour chaque type de service autorisé pour l'année à venir. La politique exige également que les services d'audit ou les services non liés à l'audit autorisés proposés pendant l'année à l'extérieur des catégories préalablement approuvées ou en excédent du budget préalablement approuvé soient préalablement approuvés par le comité d'audit ou par un membre du comité d'audit désigné par celui-ci et agissant en son nom.

Tous les services d'audit et les services non liés à l'audit autorisés fournis par le cabinet Ernst & Young s.r.l./s.e.n.c.r.l. ont été approuvés au préalable par le comité d'audit. Le comité d'audit a vérifié que ces services étaient compatibles avec le maintien de l'indépendance de l'auditeur.

4. Résolution consultative sur la rémunération des membres de la haute direction

Le conseil estime que les actionnaires devraient avoir la possibilité de bien comprendre les objectifs, les principes et les fondements sur lesquels il s'est appuyé pour prendre ses décisions en matière de rémunération de la haute direction et tenir un vote consultatif sur son approche à cet égard. Par conséquent, vous êtes invité à étudier la résolution suivante :

Il est résolu, à titre consultatif et sans que soient diminués le rôle et les responsabilités du conseil, que les actionnaires acceptent l'approche en matière de rémunération de la haute direction divulguée dans la circulaire de sollicitation de procurations transmise en vue de l'assemblée annuelle 2015 des porteurs d'actions ordinaires de la Société Financière Manuvie.

Le conseil vous recommande de voter POUR la résolution consultative sur la rémunération des membres de la haute direction. Si vous ne précisez pas la manière dont vous voulez exercer les droits de vote rattachés à vos actions, les personnes nommées dans le formulaire de procuration ont l'intention de voter POUR l'adoption de la résolution consultative sur la rémunération des membres de la haute direction.

Pour vous aider à prendre votre décision relative à ce vote, vous êtes invité à consulter la section portant sur la rémunération des membres de la haute direction débutant par la rubrique « Sommaire » à la page 31. Cette rubrique décrit l'approche du conseil en matière de rémunération des membres de la haute direction, les détails du programme de rémunération et les décisions que le conseil a prises en 2014 à cet égard. Ces renseignements ont été approuvés par le conseil sur la recommandation du comité de rémunération et de dotation en personnel cadre.

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

Si un nombre important d'actionnaires s'opposent à la résolution, le conseil communiquera avec certains de ses actionnaires (plus particulièrement avec ceux dont on sait qu'ils ont voté contre la résolution) pour comprendre leurs préoccupations et examinera l'approche en matière de rémunération des membres de la haute direction à la lumière de ces préoccupations. Les actionnaires qui auront voté contre la résolution sont encouragés à communiquer avec le conseil pour discuter de leurs préoccupations particulières.

Veillez vous reporter à la rubrique intitulée « Communiquer avec le conseil » à la page 90 pour obtenir des renseignements sur la manière dont vous pouvez poser des questions et fournir des commentaires au conseil sur la rémunération des membres de la haute direction.

Élection des administrateurs – Candidats

À l'assemblée, 14 administrateurs seront élus pour un mandat de un an. Des renseignements sur les candidats à l'élection sont fournis dans les profils d'administrateur ci-dessous et, à l'exception de Thomas Jenkins, qui a été nommé au conseil avec prise d'effet le 1^{er} mars 2015, tous les candidats ont été élus à l'assemblée annuelle 2014.

Pour de plus amples renseignements sur le processus de nomination, veuillez vous reporter à la rubrique intitulée « Relève du conseil » à la page 87.

Politique de vote majoritaire

L'administrateur à l'égard duquel le nombre d'abstentions de vote est supérieur au nombre de voix exprimées en sa faveur doit présenter sa démission. Le comité de gouvernance et des candidatures étudiera la démission et, à moins de circonstances atténuantes, recommandera au conseil d'accepter la démission. Le conseil décidera s'il accepte ou refuse la démission dans les 90 jours suivant l'assemblée. L'administrateur ne participera pas aux délibérations et la décision du conseil sera divulguée dans un communiqué de presse. Si la démission n'est pas acceptée, le communiqué expliquera pourquoi. Cette politique s'applique uniquement aux élections non contestées, lorsque le nombre de candidats aux postes d'administrateur est égal au nombre d'administrateurs à élire.

Limites de mandat

Pour équilibrer les avantages de l'expérience et la nécessité de renouveau et de nouvelles perspectives, le conseil a établi des limites pour les mandats des administrateurs indépendants. Les administrateurs indépendants ne seront pas candidats à l'élection après avoir atteint 12 années de service au conseil. Dans des circonstances exceptionnelles, le conseil a la discrétion de nommer en vue de son élection un administrateur indépendant ayant atteint 12 années de service pour des mandats additionnels de un an jusqu'à concurrence de trois ans.

Pour permettre une transition entre l'âge de la retraite obligatoire et la limite du mandat, les administrateurs indépendants qui, à la date de l'assemblée 2014, avaient atteint au moins 12 années de service mais n'avaient pas atteint l'âge de la retraite obligatoire en vigueur avant le 5 décembre 2013 sont admissibles en vue de leur réélection jusqu'en 2019. John Cassaday est le seul administrateur assujéti à cette disposition transitoire.

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

Diversité

Un conseil efficace exige que les administrateurs présentent l'intégrité, l'expérience, les compétences, le temps et le dévouement déterminés par le conseil au besoin pour s'acquitter efficacement de leurs obligations. Un conseil formé d'administrateurs hautement qualifiés possédant une expérience diversifiée bénéficie de l'apport de différentes perspectives et expériences aux discussions et aux décisions du conseil, ce qui favorise une meilleure gouvernance. Le processus de repérage de candidats au conseil tient compte de caractéristiques promouvant la diversité.

Manuvie a l'habitude de promouvoir la mixité au sein de son conseil et le conseil a dorénavant établi une politique de diversité du conseil officielle ayant pour objectif qu'au moins 30 % des administrateurs indépendants soient des femmes :

- Manuvie atteint cet objectif depuis 2013.
- Une femme a agi à titre de présidente de notre conseil de 2008 à 2013.
- Quatre (44 %) des neuf nouveaux administrateurs nommés au cours des cinq dernières années sont des femmes.
- Quatre (29 %) des administrateurs (31 % des administrateurs indépendants) nommés en vue de leur élection à l'assemblée sont des femmes.

Le comité de gouvernance et des candidatures examinera cet objectif et cette politique chaque année et peut recommander des modifications à l'objectif ou à la politique de diversité du conseil, ou peut recommander des objectifs additionnels, au besoin.

Se reporter aux rubriques intitulées « Relève du conseil » et « Politique en matière de diversité du conseil » à la page 88 pour de plus amples renseignements sur nos pratiques en matière de recrutement des administrateurs et notre politique en matière de diversité du conseil.

Profils des candidats aux postes d'administrateur

Les profils ci-dessous offrent des renseignements sur chacun des candidats aux postes d'administrateur, dont leur indépendance, leur municipalité de résidence, leur âge, leur expérience professionnelle, leur formation, leurs domaines d'expertise, leur appartenance au conseil et aux comités de Manuvie et leurs postes d'administrateur de sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années.

Les renseignements concernant l'actionnariat des administrateurs dans Manuvie sont fournis dans le tableau de la page 21.

	Richard B. DeWolfe (président du conseil) Indépendant Westwood (Massachusetts) États-Unis 70 ans	Domaines de compétence : <ul style="list-style-type: none">• Cadre supérieur• Secteur public• Finances• Gestion du risque• Exploitation/gouvernance aux États-Unis• Gestion des ressources humaines et rémunération des membres de la haute direction
	Administrateur depuis : avril 2004 Président du conseil depuis : 2013 Limite du mandat : 2018 ¹ Votes en faveur en 2014 : 98,41%	Autres postes d'administrateur de sociétés ouvertes : Avantair, Inc. de 2009 à 2013 ³
Appartenance aux comités et présences en 2014² :		
Conseil (président) 9 sur 9 100 %		
Gouvernance 4 sur 4 100 %		

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

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

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

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

¹ Richard DeWolfe, en tant que président du conseil, peut agir pendant un mandat de cinq ans en tant que président du conseil sans égard au nombre d'années de service au sein du conseil.

² En sa qualité de président du conseil, Richard DeWolfe assiste aux réunions de tous les comités lorsqu'il est possible de le faire.

³ Richard DeWolfe était administrateur d'Avantair, Inc. (Avantair) entre 2009 et août 2013. Le 25 juillet 2013, une requête involontaire en vertu du chapitre 7 du titre 11 du *United States Code* (Bankruptcy Code) devant la Bankruptcy Court des États-Unis pour le district du centre de la Floride, division de Tampa (Bankruptcy Court), a été déposée à l'encontre d'Avantair. Le 16 août 2013, la Bankruptcy Court a conclu une ordonnance de redressement en vertu du chapitre 7 du Bankruptcy Code. Les ventes d'actifs ont été autorisées et effectuées et le produit des ventes a été distribué. Le fiduciaire en vertu du chapitre 7 a fait valoir certaines réclamations à l'encontre des anciens dirigeants et administrateurs d'Avantair, bien que aucune instance adverse n'ait été intentée par celui-ci à ce jour. M. DeWolfe nie les allégations avancées par le fiduciaire en vertu du chapitre 7 et dans les poursuites connexes et, si la médiation préalable à la poursuite n'est pas fructueuse, il a l'intention de se défendre avec vigueur contre toutes les réclamations faites à son encontre.



Donald A. Guloien

Non indépendant (membre de la direction)
Toronto (Ontario) Canada
57 ans

Administrateur depuis : mai 2009
Limite du mandat : s.o.
(s'applique aux administrateurs
indépendants seulement)

Votes en faveur en 2014 : 99,43 %

Domaines de compétence :

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

Appartenance aux comités et présences en 2014⁴ :

Conseil 8 sur 8 100 %

Autres postes d'administrateur de sociétés ouvertes :

Aucun

Donald Guloien est président et chef de la direction de Manuvie. Au service de Manuvie depuis 34 ans, il est membre du conseil d'administration et président du comité de direction de Manuvie.

M. Guloien est administrateur de la Geneva Association, membre de l'International Business Leaders' Advisory Council du maire de Shanghai, membre du Conseil canadien des chefs d'entreprise, président de l'Association canadienne des compagnies d'assurances de personnes, fiduciaire du Hospital for Sick Children, gouverneur de Branksome Hall et membre du cabinet de la campagne de Centraide. Il est également membre du Ticker Club et de la World Presidents' Organization et s'implique depuis longtemps au sein de la direction de l'Université de Toronto, notamment en siégeant à son conseil et au comité de direction de celui-ci.

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

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

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

⁴ Donald Guloien n'est membre d'aucun comité du conseil, mais il assiste aux réunions des comités sur invitation du président de chaque comité. Une réunion du conseil de 2014 visitait seulement les administrateurs indépendants.



Joseph P. Caron

Indépendant
Vancouver (Colombie-Britannique) Canada
67 ans

Administrateur depuis : octobre 2010
Limite du mandat : 2023
Votes en faveur en 2014 : 96,76 %

Appartenance aux comités et présences en 2014 :

Conseil	9 sur 9	100 %
Gouvernance (président)	4 sur 4	100 %
Rémunération	8 sur 8	100 %

Domaines de compétence :

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

Autres postes d'administrateur de sociétés ouvertes :

Westport Innovations Inc. de 2013 à ce jour

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

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

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

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



John M. Cassaday

Indépendant
Toronto (Ontario) Canada
61 ans

Administrateur depuis : avril 1993⁵
Limite du mandat : 2019⁶
Votes en faveur en 2014 : 92,95 %

Appartenance aux comités et présences en 2014 :

Conseil	9 sur 9	100 %
Gouvernance	4 sur 4	100 %
Rémunération (président)	8 sur 8	100 %

Domaines de compétence :

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

Autres postes d'administrateur de sociétés ouvertes :

Corus Entertainment Inc. de 1999 à ce jour
Sysco Corporation de 2004 à ce jour

John Cassaday est président et chef de la direction de Corus Entertainment Inc. depuis sa création en 1999, poste duquel il prendra sa retraite le 31 mars 2015. Corus est un chef de file canadien de la télévision spécialisée et de la télévision payante ainsi que de la radio au Canada et un chef de file mondial dans le domaine de la programmation et des licences relatives aux émissions pour enfants. Avant de se joindre à Corus, M. Cassaday était vice-président directeur de Shaw Communications, président et chef de la direction de CTV Television Network et président de Campbell Soup Company au Canada et au Royaume-Uni.

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

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

⁵ John Cassaday a d'abord été élu au conseil de La Compagnie d'Assurance-Vie Manufacturers, qui s'est démutualisée et est devenue une filiale en propriété exclusive de Manuvie en 1999.

⁶ John Cassaday est admissible à la réélection en vertu de la disposition transitoire concernant les limites de mandat adoptée en 2013.



Susan F. Dabarno

Indépendante
Bracebridge (Ontario) Canada
62 ans

Administratrice depuis : mars 2013
Limite du mandat : 2025
Votes en faveur en 2014 : 99,52 %

Domaines de compétence :

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

Appartenance aux comités et présences en 2014 :

Conseil	9 sur 9	100 %
Audit	6 sur 6	100 %
Rémunération		s.o. ⁷

Autres postes d'administrateur de sociétés ouvertes :

People Corporation de 2011 à 2013

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

Elle est actuellement administratrice de la Toronto Waterfront Revitalization Corporation et est une ancienne administratrice de la Bridgepoint Health Foundation.

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



Sheila S. Fraser

Indépendante
Ottawa (Ontario) Canada
64 ans

Administratrice depuis : novembre 2011
Limite du mandat : 2024
Votes en faveur en 2014 : 99,43 %

Domaines de compétence :

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

Appartenance aux comités et présences en 2014 :

Conseil	8 sur 9	89 %
Audit (présidente)	6 sur 6	100 %
Gestion du risque	5 sur 6	83 %

Autres postes d'administrateur de sociétés ouvertes :

Bombardier Inc. de 2012 à ce jour

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

M^{me} Fraser contribue actuellement aux domaines de la comptabilité et de l'audit en tant que fiduciaire de l'International Financial Reporting Standards Foundation. Elle a également présidé deux comités de l'Organisation Internationale des Institutions Supérieures de Contrôle des Finances Publiques (INTOSAI) ainsi que le Conseil sur la comptabilité dans le secteur public de l'Institut Canadien des Comptables Agréés et, jusqu'au 31 décembre 2013, elle a été membre du Conseil des normes comptables internationales du secteur public de la Fédération internationale des comptables (IFAC-IPSASB). M^{me} Fraser est actuellement administratrice de l'Institut international du développement durable – Région des lacs expérimentaux et est membre du conseil consultatif du Programme des Nations Unis pour le développement.

M^{me} Fraser siège actuellement au conseil de Bombardier Inc.

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

⁷ Susan Dabarno a été nommée au comité de rémunération et de dotation en personnel cadre avec prise d'effet le 1^{er} mars 2015.



Luther S. Helms

Indépendant
Paradise Valley (Arizona) États-Unis
71 ans

Administrateur depuis : mai 2007
Limite du mandat : 2019
Votes en faveur en 2014 : 98,36 %

Domaines de compétence :

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

Appartenance aux comités et présences en 2014 :

Conseil	9 sur 9	100 %
Audit	6 sur 6	100 %
Gouvernance	4 sur 4	100 %

Autres postes d'administrateur de sociétés ouvertes :

ABM Industries Incorporated	de 1995 à ce jour
-----------------------------	-------------------

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

M. Helms est actuellement administrateur d'ABM Industries Incorporated.

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



Tsun-yan Hsieh

Indépendant
Singapour, Singapour
62 ans

Administrateur depuis : octobre 2011
Limite du mandat : 2024
Votes en faveur en 2014 : 95,69 %

Domaines de compétence :

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

Appartenance aux comités et présences en 2014 :

Conseil	9 sur 9	100 %
Rémunération	8 sur 8	100 %

Autres postes d'administrateur de sociétés ouvertes :

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

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

M. Hsieh est actuellement administrateur de Singapore Airlines. À la National University de Singapour, il occupe le poste conjoint de professeur titulaire de la chaire du doyen à la Business School et à la Lee Kuan Yew School of Public Policy. Il siège au conseil consultatif de la Business School.

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



P. Thomas Jenkins

Indépendant
Canmore (Alberta) Canada
55 ans

Administrateur depuis : mars 2015
Limite du mandat : 2027
Votes en faveur en 2014 : s.o.⁸

Domaines de compétence :

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

Appartenance aux comités et présences en 2014⁹ :

Conseil	s.o.
Audit	s.o.
Gestion du risque	s.o.

Autres postes d'administrateur desociétés ouvertes :

OpenText Corporation	de 1994 à ce jour
Thomson Reuters Incorporated	de 2013 à ce jour
TransAlta Corporation	de 2014 à ce jour

Thomas Jenkins est président du conseil d'OpenText. De 2005 à 2013, M. Jenkins a été chef de la stratégie d'OpenText. Avant 2005, M. Jenkins a été président et chef de la direction d'OpenText. M. Jenkins agit à titre d'administrateur d'OpenText depuis 1994 et de président de son conseil depuis 1998.

M. Jenkins possède le titre d'Executive Fellow de la School of Public Policy de l'Université de Calgary et de président du centre d'excellence fédéral du Canadian Digital Media Network (CDMN). Il a également été nommé membre du Conseil national de recherches du Canada (CNRC). Il est l'ancien président nommé du groupe d'experts sur l'approvisionnement militaire et le président du groupe d'experts sur la recherche et le développement du gouvernement du Canada, un ancien membre nommé du groupe d'étude sur les politiques en matière de concurrence du gouvernement du Canada et un ancien membre nommé du comité directeur du Réseau ontarien de commercialisation (ROC) de la province d'Ontario. M. Jenkins est aussi membre du conseil de Thomson Reuters. Au cours des cinq dernières années, M. Jenkins a été membre du conseil de BMC Software, Inc., société de logiciels établie à Houston, au Texas. Il est également administrateur du C.D. Howe Institute et du Conseil canadien des chefs d'entreprise (CCCE).

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

⁸ Thomas Jenkins a été nommé au conseil avec prise d'effet le 1^{er} mars 2015.

⁹ Thomas Jenkins a été nommé au comité d'audit et au comité de gestion du risque avec prise d'effet le 1^{er} mars 2015.



Donald R. Lindsay

Indépendant
Vancouver (Colombie-Britannique) Canada
56 ans

Administrateur depuis : août 2010
Limite du mandat : 2023
Votes en faveur en 2014 : 99,32 %

Domaines de compétence :

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

Appartenance aux comités et présences en 2014 :

Conseil	9 sur 9	100 %
Gestion du risque	6 sur 6	100 %

Autres postes d'administrateur de sociétés ouvertes :

Teck Resources Limited de 2005 à ce jour

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

M. Lindsay est actuellement administrateur de Teck Resources Limited.

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.



John R. V. Palmer

Indépendant
Toronto (Ontario) Canada
71 ans

Administrateur depuis : novembre 2009
Limite du mandat : 2022
Votes en faveur en 2014 : 98,66 %

Domaines de compétence :

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

Appartenance aux comités et présences en 2014 :

Conseil	9 sur 9	100 %
Audit	6 sur 6	100 %
Gestion du risque (président)	6 sur 6	100 %

Autres postes d'administrateur de sociétés ouvertes :

Fairfax Financial Holdings Limited de 2012 à ce jour

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

M. Palmer est actuellement administrateur de Fairfax Financial Holdings Limited et de plusieurs organismes privés.

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



C. James Prieur

Indépendant
Chicago (Illinois) États-Unis
63 ans

Administrateur depuis : janvier 2013
Limite du mandat : 2025
Votes en faveur en 2014 : 99,48 %

Domaines de compétence :

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

Appartenance aux comités et présences en 2014 :

Conseil	9 sur 9	100 %
Rémunération	4 sur 4 ¹⁰	100 %
Gestion du risque	6 sur 6	100 %

Autres postes d'administrateur de sociétés ouvertes :

CNO Financial Group, Inc. de 2006 à 2011

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 des États-Unis. Avant d'entrer au service du CNO Financial Group, M. Prieur a occupé le poste de président et chef de l'exploitation au sein de la Financière Sun Life Inc. de 1999 à 2006, où il a dirigé les activités menées en Asie, au Canada, aux États-Unis et au Royaume-Uni.

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

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



Andrea S. Rosen

Indépendante
Toronto (Ontario) Canada
60 ans

Administratrice depuis : août 2011
Limite du mandat : 2024
Votes en faveur en 2014 : 99,46 %

Domaines de compétence :

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

Appartenance aux comités et présences en 2014 :

Conseil	9 sur 9	100 %
Audit	6 sur 6	100 %
Gouvernance	3 sur 3 ¹¹	100 %

Autres postes d'administrateur de sociétés ouvertes :

Emera Inc. de 2007 à ce jour
Hiscox Limited de 2006 à ce jour

Andrea Rosen est administratrice de sociétés depuis 2006. M^{me} Rosen possède de vastes connaissances dans le secteur des services financiers, y compris dans les services bancaires d'investissement et les produits bancaires de gros et de détail. Avant janvier 2005, elle comptait plus de 10 ans d'expérience de service auprès du Groupe Financier Banque TD, où elle s'était hissée au poste de vice-présidente du conseil, Groupe Financier Banque TD, et de présidente, TD Canada Trust. Au cours de sa carrière, M^{me} Rosen a gravi progressivement les échelons au sein de Wood Gundy Inc., et elle a exercé les fonctions de vice-présidente de Varsity Corporation.

Elle est actuellement administratrice de l'Alberta Investment Management Corporation, d'Emera Inc. et de Hiscox Limited.

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

¹⁰ James Prieur a été nommé au comité de rémunération et de dotation en personnel cadre avec prise d'effet le 1^{er} mai 2014.

¹¹ Andrea Rosen a été nommée au comité de gouvernance et des candidatures avec prise d'effet le 1^{er} mai 2014.



Lesley D. Webster

Indépendante
Naples (Floride) États-Unis
62 ans

Administratrice depuis : octobre 2012
Limite du mandat : 2025
Votes en faveur en 2014 : 96,71 %

Appartenance aux comités et présences en 2014 :

Conseil	9 sur 9	100 %
Rémunération	8 sur 8	100 %
Gestion du risque	6 sur 6	100 %

Domaines de compétence :

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

Autres postes d'administrateur de sociétés ouvertes :

MarketAxess Holdings Inc. de 2013 à ce jour

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

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

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

Présences des administrateurs sortants

Le tableau ci-dessous présente un sommaire des présences de Scott M. Hand, qui prendra sa retraite du conseil le 7 mai 2015.



Scott M. Hand

Appartenance aux comités et présences en 2014 :

Conseil	9 sur 9	100 %
Rémunération	8 sur 8	100 %
Gestion du risque	6 sur 6	100 %

Réunions du conseil et des comités en 2014

Le tableau qui suit présente un résumé des réunions du conseil et des comités tenues en 2014. L'appartenance actuelle aux comités et le registre des présences en 2014 de chaque candidat aux postes d'administrateur sont indiqués dans les profils des candidats aux postes d'administrateur ci-dessus.

Les administrateurs doivent assister à toutes les réunions du conseil et des comités auxquels ils siègent en l'absence de circonstances atténuantes. En 2014, la présence moyenne de tous les administrateurs actuels aux réunions du conseil et des comités était de 99 %.

Conseil et comités	Nombre de réunions	Présence globale aux réunions
Conseil d'administration	9	99 %
Comité d'audit	6	100 %
Comité de gouvernance et des candidatures	4	100 %
Comité de rémunération et de dotation en personnel cadre	8	100 %
Comité de gestion du risque	6	97 %

Présence des administrateurs à l'assemblée annuelle

Manuvie encourage chaque membre du conseil à assister à l'assemblée annuelle des actionnaires et 13 des 14 candidats à l'élection en 2014 ont assisté à l'assemblée annuelle et extraordinaire tenue le 1^{er} mai 2014.

Rémunération des administrateurs

Notre approche en matière de rémunération des administrateurs vise à :

- Aligner les intérêts de nos administrateurs sur ceux de nos actionnaires.
- Être concurrentielle par rapport à celle qu'offrent les institutions financières canadiennes et d'autres grandes institutions financières mondiales d'envergure et de complexité comparables.
- Tenir compte de l'apport et de la compétence attendus de la part des administrateurs.

Le conseil examine la rémunération des administrateurs tous les deux ans avec l'aide du comité de gouvernance et des candidatures afin de rémunérer les administrateurs de façon appropriée pour leur rôle de supervision. Dans le cadre de l'examen de la rémunération des administrateurs, le comité a tenu compte du temps consacré par les administrateurs et de leurs responsabilités.

En 2014, les actionnaires ont approuvé une modification de nos statuts afin de nous permettre de rémunérer les administrateurs en dollars américains. Comme la Société a une présence mondiale importante, il est souhaitable que le conseil reflète également cette diversité géographique. Le fait de rémunérer nos administrateurs dans une monnaie mondiale nous aidera à attirer et à fidéliser des administrateurs à l'échelle mondiale et à faire concurrence aux autres grandes institutions financières d'envergure et de complexité comparables.

Le tableau actuel des honoraires versés aux administrateurs indépendants au cours de l'exercice 2014 est présenté ci-dessous.

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

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

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

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

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

- ⁵ La rémunération forfaitaire annuelle de président de comité est versée à l'administrateur (autre que le président du conseil) occupant le poste précisé.
- ⁶ La rémunération forfaitaire annuelle de membre de comité est versée aux administrateurs (autres que le président du conseil) qui sont membres du comité précisé.
- ⁷ Les jetons de présence sont versés aux administrateurs (autres que le président du conseil) qui assistent à la réunion précisée et, à l'égard de la présence aux réunions de comité, qui sont membres du comité précisé.
- ⁸ Les administrateurs ont le droit de recevoir les honoraires précisés pour chaque trajet aller-retour d'au moins 150 km entre le lieu de leur résidence et le lieu de la réunion du conseil ou d'un comité, de la séance de formation ou un autre endroit où ils doivent se déplacer dans le cadre de leurs responsabilités en tant que membres du conseil ou d'un comité. Les frais de déplacement et autres frais engagés pour assister à ces séances sont aussi remboursés aux administrateurs.

Rémunération des administrateurs en 2014

Le tableau suivant présente la rémunération versée aux administrateurs indépendants du 1^{er} janvier au 31 décembre 2014 :

Administrateur	Ventilation des honoraires annuels ¹							Répartition des honoraires annuels		Autre rémunération (\$ CA) ³	Rémunération totale (\$ CA)
	Rémunération forfaitaire annuelle (\$ CA)	Rémunération forfaitaire à titre de président de comité (\$ CA)	Rémunération forfaitaire à titre de membre de comité (\$ CA)	Jetons de présence pour les réunions du conseil (\$ CA)	Jetons de présence pour les réunions de comité (\$ CA)	Frais de déplacement (\$ CA)	Jetons de présence à titre d'observateur au conseil de filiales (\$ CA) ²	Rémunération gagnée (en espèces) (\$ CA) ²	Attributions fondées sur des actions UAD (\$) ²		
Administrateur actuel											
Joseph P. Caron ⁵	160 354	18 392	13 897	19 334	19 140	9 782		160 722	80 177	1 000	241 899
John M. Cassaday	160 354	42 761	13 897	19 334	19 140	0		0	255 486	1 000	256 486
Susan F. Dabarno	160 354	0	8 552	19 334	9 656	5 506	20 538	223 940	0	1 000	224 940
Richard B. DeWolfe	427 610	0	0	0	0	9 782		218 696	218 696	1 000	438 392
Sheila S. Fraser	160 354	42 761	17 104	15 104	16 313	9 782		101 064	160 354	1 000	262 418
Luther S. Helms	160 354	0	13 897	17 104	16 140	8 667		108 081	108 081	1 000	217 162
Tsun-yan Hsieh	160 354	0	8 552	19 334	12 656	10 459		0	211 355	1 000	212 355
P. Thomas Jenkins ⁶	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0
Donald R. Lindsay	160 354	0	8 552	19 334	9 656	8 620		103 258	103 258	1 000	207 516
John R. V. Palmer	160 354	42 761	17 104	19 334	17 813	3 344		180 533	80 177	1 000	261 710
C. James Prieur ⁷	160 354	0	14 438	19 334	16 313	9 782		0	220 221	1 000	221 221
Andrea S. Rosen ⁸	160 354	0	12 231	19 334	14 640	3 344	20 087	0	229 990	1 000	230 990
Lesley D. Webster	160 354	0	17 104	19 334	22 313	9 782		68 532	160 355	1 000	229 887
Administrateur sortant/retraité											
Scott M. Hand ⁹	160 354	0	17 104	19 334	22 313	3 344		111 224	111 224	1 000	223 449
Robert J. Harding ¹⁰	50 000	8 333	4 334	6 000	4 500	0		0	73 167	3 000	76 167
Lorna R. Marsden ¹⁰	50 000	0	4 334	6 000	7 500	0		67 834	0	3 000	70 834
										TOTAL¹¹ :	3 375 426 \$

¹ Avec prise d'effet le 1^{er} juillet 2014, la rémunération versée aux administrateurs était établie en dollars américains, mais versée en dollars canadiens. Ce tableau indique le montant en dollars canadiens versé à chaque administrateur, converti au moyen du taux de change de la Banque du Canada à l'ouverture le jour ouvrable précédant chaque date de paiement trimestriel.

² Dans le cadre de la supervision par le conseil de nos filiales en vertu de notre programme de gouvernance des filiales, Susan Dabarno et Andrea Rosen ont agi à titre d'observatrices du conseil de la Banque Manuvie du Canada en 2014. Elles ont été rémunérées pour leurs services et se sont fait rembourser les frais de déplacement et autres frais engagés pour assister aux réunions connexes du conseil et des comités.

³ Les administrateurs indépendants peuvent choisir de recevoir la totalité ou une partie de leur rémunération sous la forme d'actions ordinaires ou d'unités d'actions différées (UAD) au lieu d'espèces. Les montants indiqués dans la colonne « Rémunération gagnée » correspondent à la rémunération que les administrateurs ont choisi de recevoir en espèces. Les montants indiqués dans la colonne « Attributions fondées sur des actions » correspondent à la rémunération que les administrateurs ont choisi de recevoir sous la forme d'UAD plutôt qu'en espèces.

⁴ En décembre 2014, Manuvie a fait un don de 1 000 \$ pour le compte de chaque administrateur à un organisme de bienfaisance choisi par celui-ci.

⁵ Joseph Caron a été élu président du comité de gouvernance et des candidatures le 1^{er} mai 2014.

⁶ Thomas Jenkins a été nommé au conseil avec prise d'effet le 1^{er} mars 2015 et n'a reçu aucune rémunération en 2014.

⁷ James Prieur a été nommé au comité de rémunération et de dotation en personnel cadre le 1^{er} mai 2014.

⁸ Andrea Rosen a été nommée au comité de gouvernance et des candidatures le 1^{er} mai 2014.

⁹ Scott Hand prendra sa retraite du conseil le 7 mai 2015.

¹⁰ Lorna Marsden et Robert Harding ont pris leur retraite du conseil le 1^{er} mai 2014 et ont chacun reçu un cadeau de départ à la retraite évalué à 3 000 \$.

¹¹ La rémunération annuelle globale maximale payable aux administrateurs de Manuvie et de La Compagnie d'Assurance-Vie Manufacturers est de 4 000 000 \$ US (2 000 000 \$ US pour chaque société).

Rémunération sous forme de titres de capitaux propres

Aux termes du régime d'actionnariat des administrateurs non employés, les administrateurs indépendants peuvent choisir de recevoir la totalité ou une partie de leur rémunération sous la forme d'actions ordinaires ou d'unités d'actions différées (UAD) au lieu d'espèces. Les UAD sont acquises intégralement à la date de l'octroi, mais ne peuvent pas être échangées contre des espèces ou des actions avant que l'administrateur ne prenne sa retraite ou ne démissionne du conseil, après quoi les UAD sont réglées en espèces ou en actions ordinaires, au choix de l'administrateur, dans un délai de un an. Les UAD sont cessibles uniquement en cas de décès.

Le nombre d'UAD octroyées est déterminé en divisant la valeur en dollars devant être reçue par le cours de clôture des actions ordinaires à la Bourse de Toronto (TSX) le dernier jour de négociation précédant la date de l'octroi. Des unités additionnelles sont créditées lorsque des dividendes sont versés à l'égard des actions ordinaires.

Le nombre maximal d'actions ordinaires pouvant être émises aux termes du régime est de 1 000 000, soit moins de 0,1 % des actions ordinaires en circulation en date du 11 mars 2015. Le nombre maximal d'actions ordinaires pouvant être émises aux termes du régime et de tous les autres régimes de rémunération fondés sur des actions à l'intention d'un participant en particulier ou des initiés ne peut dépasser (au total) 5 % et 10 %, respectivement, du nombre total d'actions ordinaires en circulation. En date du 11 mars 2015, 636 818 UAD étaient en cours et 468 767 actions ordinaires avaient été émises aux termes du régime, chacune représentant moins de 0,1 % des actions ordinaires alors en circulation. Si un administrateur choisit de faire régler les UAD en actions ordinaires lorsqu'il démissionne ou prend sa retraite du conseil, Manuvie peut émettre de nouvelles actions ou acheter des actions sur le marché libre. Des modifications peuvent être apportées au régime avec l'approbation préalable des organismes de réglementation et des actionnaires.

Manuvie n'offre pas d'attributions fondées sur des options, de régimes de rémunération non fondés sur des titres de capitaux propres ni de régimes de retraite aux administrateurs indépendants.

Actionnariat

Nous encourageons les administrateurs à détenir une participation en actions dans Manuvie afin d'aligner leurs intérêts sur ceux de nos actionnaires. Nos administrateurs sont tenus d'investir toute leur rémunération annuelle dans des unités d'actions différées (UAD) de Manuvie jusqu'à ce qu'ils détiennent des actions et/ou des UAD ayant une valeur marchande correspondant à au moins trois fois leur rémunération annuelle. L'actionnariat des administrateurs est évalué au moyen de la valeur marchande courante aux fins du respect des lignes directrices en matière d'actionnariat des administrateurs.

Nous encourageons également les administrateurs à effectuer des placements additionnels en achetant des actions ou, une fois l'actionnariat minimal atteint, en continuant de choisir de recevoir une partie de leur rémunération d'administrateur sous forme d'UAD.

En tant que chef de la direction, M. Guloien est assujéti à des lignes directrices en matière d'actionnariat distinctes, qui sont décrites à la page 70.

Le tableau suivant indique l'actionnariat de chacun des candidats aux postes d'administrateur indépendant au 11 mars 2015 et au 11 mars 2014.

Administrateur	Actionnariat au 11 mars 2015		Actionnariat au 11 mars 2014		Variation nette de l'actionnariat		Valeur des titres de capitaux propres (\$ CA) ³	Ligne directrice en matière d'actionnariat minimal respectée (✓) ou montant (\$) requis (\$ CA) ⁴
	Actions ordinaires (n ^{bre}) ¹	UAD (n ^{bre}) ²	Actions ordinaires (n ^{bre})	UAD (n ^{bre})	Actions ordinaires (n ^{bre})	UAD (n ^{bre})		
Administrateurs actuels								
Joseph P. Caron	4 785	24 166	4 785	19 800	–	4 366	616 656	✓
John M. Cassaday	20 000	121 308	20 000	106 503	–	14 805	3 009 860	✓
Susan F. Dabarno	30 000	0	30 000	0	–	0	639 000	✓
Richard B. DeWolfe	14 000	100 614	14 000	88 025	–	12 589	2 441 278	✓
Sheila S. Fraser	580	27 323	580	19 296	–	8 027	594 334	✓
Luther S. Helms	2 100	62 261	2 100	55 718	–	6 543	1 370 889	✓
Tsun-yan Hsieh	0	32 709	0	22 206	–	10 503	696 702	✓
P. Thomas Jenkins	233 000	0	s.o.	s.o.	–	–	4 962 900	✓
Donald R. Lindsay	20 000	31 313	20 000	25 789	–	5 524	1 092 967	✓
John R. V. Palmer	0	52 074	0	47 064	–	5 010	1 109 176	✓
C. James Prieur	20 000	20 072	20 000	9 514	–	10 558	853 534	✓
Andrea S. Rosen	11 500	39 347	11 500	27 849	–	11 498	1 083 041	✓
Lesley D. Webster	0	16 320	0	8 578	–	7 742	347 616	226 764 ⁵
Administrateur sortant								
Scott M. Hand	30 000	40 582	30 000	34 453	–	6 129	1 503 397	✓

¹ Désigne le nombre d'actions ordinaires détenues en propriété véritable par l'administrateur ou sur lesquelles il exerce un contrôle.

² Désigne le nombre d'unités d'actions différées détenues par l'administrateur.

³ Déterminée en multipliant le cours de clôture des actions ordinaires à la TSX le 11 mars 2015 (21,30 \$ CA) multiplié par le nombre d'actions ordinaires et d'UAD en circulation.

⁴ Indique si le candidat respecte les exigences en matière d'actionnariat minimal. Les variations des taux de change du dollar américain et du dollar canadien entraîneront des écarts dans l'exigence en matière d'actionnariat minimal lors de sa conversion en dollars canadiens. Au 11 mars 2015, l'exigence en matière d'actionnariat minimal de 450 000 \$ US équivalait à 574 380 \$ CA, au moyen d'un taux de change de 1,00 \$ US = 1,2764 \$ CA.

⁵ Lesley Webster s'est jointe au conseil le 1^{er} octobre 2012 et, comme elle y est tenue aux termes des exigences en matière d'actionnariat, a choisi de recevoir 100 % de sa rémunération annuelle sous forme d'UAD.

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

De temps à autre, les administrateurs indépendants peuvent agir à titre d'administrateurs ou d'observateurs du conseil pour nos filiales et des membres du même groupe que nous. Ils sont rémunérés pour leurs services et leurs frais de déplacement et les autres frais qu'ils ont engagés pour assister aux réunions du conseil et des comités leur sont remboursés.

Andrea Rosen et Susan Dabarno ont agi à titre d'observatrices du conseil de la Banque Manuvie du Canada en 2014. Elles ont reçu des honoraires pour leurs services et leurs frais de déplacement et les autres frais qu'elles ont engagés pour assister aux réunions connexes du conseil et des comités leur ont été remboursés (se reporter à la rubrique « Rémunération des administrateurs en 2014 » à la page 19).

Attributions fondées sur des actions en cours

Le tableau suivant indique la valeur marchande des attributions fondées sur des actions émises aux administrateurs indépendants dont les droits ont été acquis, mais qui n'ont pas été payées au 31 décembre 2014. Ces attributions se composent entièrement d'UAD émises, comme il est décrit à la rubrique intitulée « Rémunération sous forme de titres de capitaux propres » à la page 20.

Administrateur	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits ont été acquis (non payées ou distribuées) (\$ CA) ¹
Administrateurs actuels	
Joseph P. Caron	536 002
John M. Cassaday	2 690 611
Susan F. Dabarno	0
Richard B. DeWolfe	2 231 619
Sheila S. Fraser	606 024
Luther S. Helms	1 380 949
Tsun-yan Hsieh	725 486
P. Thomas Jenkins (nommé le 1 ^{er} mars 2015)	0
Donald R. Lindsay	694 522
John R. V. Palmer	1 155 001
C. James Prieur	445 197
Andrea S. Rosen	872 716
Lesley D. Webster	361 978
Administrateurs sortants	
Scott M. Hand	900 109
Robert J. Harding	1 517 644

¹ La valeur des UAD acquises est calculée selon le cours de clôture des actions ordinaires à la TSX le 31 décembre 2014 (22,18 \$ CA).

Rapports des comités

Le conseil a mis sur pied quatre comités permanents pour l'aider à s'acquitter de son mandat : le comité de gouvernance et des candidatures, le comité d'audit, le comité de gestion du risque et le comité de rémunération et de dotation en personnel cadre.

Le conseil a établi que tous les membres des comités permanents sont indépendants. Chaque comité examine et, au besoin, met à jour sa charte chaque année et supervise le respect de sa charte régulièrement pendant l'année. Chaque président de comité fait rapport au conseil sur les délibérations du comité et sur les recommandations nécessitant l'approbation du conseil.

Chaque comité reçoit un rapport sur les résultats de l'évaluation annuelle du rendement et de l'efficacité du comité et de son président dans l'exercice des responsabilités énoncées dans la charte du comité et a tenu compte de ces résultats dans l'élaboration des priorités du comité.

Les membres de chaque comité ont la possibilité de se réunir en privé en l'absence de la direction pendant la séance à huis clos tenue à la fin de chaque réunion de comité du conseil. Ils peuvent également utiliser ces séances pour se réunir en privé avec des membres de la direction ou des conseillers indépendants.

Vous pouvez trouver les chartes des comités et la description de poste de chaque président de comité sur notre site Web (www.manuvie.com).

Rapport du comité de gouvernance et des candidatures



Joseph P. Caron
(président)



John M. Cassaday



Richard B. DeWolfe



Luther S. Helms



Andrea S. Rosen

Responsabilités

Le comité de gouvernance et des candidatures aide le conseil à l'égard de ce qui suit :

- Renouvellement du conseil et planification de sa relève, y compris l'identification des compétences, de l'expertise, des aptitudes, de l'expérience et des qualités personnelles recherchées chez les candidats éventuels et repérer des administrateurs potentiels respectant les critères établis.
- Élaboration de politiques et de procédures efficaces en matière de gouvernance.
- Élaboration et supervision des processus d'évaluation de l'efficacité du conseil, de ses comités et de l'apport de chaque administrateur, y compris le président du conseil et le président de chaque comité.
- Élaboration de la politique en matière de diversité du conseil, y compris des objectifs mesurables de l'atteinte de la diversité du conseil.
- Coordination du programme d'orientation et de formation des administrateurs.
- Supervision de la rémunération des administrateurs.

Le comité s'est réuni quatre fois en 2014 et s'est réuni à huis clos en l'absence de la direction après chaque réunion.

Activités en 2014

Renouvellement et diversité du conseil

- Examiner les caractéristiques, l'expérience et l'expertise nécessaires chez les administrateurs potentiels.
- Élaborer, et recommander au conseil aux fins d'approbation, la politique en matière de diversité du conseil et les objectifs de diversité.
- Repérer des administrateurs potentiels qui respectent les critères établis et les attentes en matière de diversité et recommander la mise en candidature et la nomination d'un nouvel administrateur.
- Examiner la composition des comités et recommander des changements au conseil aux fins d'approbation.

Politiques et procédures en matière de gouvernance

- Surveiller les faits récents en matière de gouvernance, évaluer les pratiques de gouvernance actuelles par rapport aux pratiques exemplaires émergentes et à la ligne directrice sur la gouvernance d'entreprise du BSIF et à d'autres exigences applicables, y compris celles de la Bourse de New York, et recommander des améliorations au conseil au besoin.
- Examiner les activités et processus de gouvernance du conseil des filiales et recommander une politique de gouvernance des filiales au conseil aux fins d'approbation.
- Examiner les chartes du conseil et des comités et recommander des changements au conseil.
- Examiner tous les changements importants dans le statut des administrateurs et confirmer l'absence d'incidence défavorable.

Gouvernance et évaluation du conseil

- Examiner et améliorer, avec l'aide d'un conseiller indépendant, le processus d'évaluation annuelle du conseil pour y inclure des évaluations de chaque comité et de chaque président de comité et de la participation de la direction dans les évaluations de comité afin qu'elle fournisse une perspective additionnelle.
- Engager un conseiller indépendant pour analyser les résultats des évaluations et faire un rapport sur ceux-ci.
- Examiner et confirmer l'indépendance des administrateurs.

Rémunération des administrateurs

- Examiner et recommander des changements dans la rémunération des administrateurs afin de nous permettre de payer nos administrateurs en dollars américains, ce qui nous aidera à attirer et à fidéliser des administrateurs à l'échelle mondiale et à faire concurrence aux autres grandes institutions financières mondiales d'envergure et de complexité comparables à cet égard.

Gouvernance des filiales

- Améliorer notre programme de gouvernance des filiales pour aider le conseil dans son rôle de supervision des filiales.
- Examiner la composition du conseil des principales filiales.

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.

Rapport du comité d'audit



Sheila S. Fraser
(présidente)



Susan F. Dabarno



Luther S. Helms



P. Thomas Jenkins



John R. V. Palmer



Andrea S. Rosen

**avec prise d'effet
le 1^{er} mars 2015*

Responsabilités

Le comité d'audit aide le conseil à l'égard de ce qui suit :

- Supervision de la qualité et de 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.
- Supervision et évaluation du rendement, des compétences et de l'indépendance de l'auditeur indépendant.
- Supervision de notre programme de conformité, y compris la conformité aux exigences légales et réglementaires et l'efficacité de nos pratiques en matière de conformité.
- Supervision et évaluation de nos fonctions des finances, d'actuariat, d'audit interne et de conformité générale.
- Élaboration et supervision de nos normes et politiques en matière d'éthique se rapportant à la gestion des conflits d'intérêts et des plaintes des clients ainsi qu'à la protection des renseignements confidentiels.
- Supervision des arrangements avec des personnes ou des entités liées à Manuvie et des opérations susceptibles d'avoir une incidence importante sur notre stabilité ou notre solvabilité.

Le comité s'est réuni six fois en 2014, y compris lors d'une réunion tenue conjointement avec le comité de gestion du risque. Il s'est réuni en privé avec Ernst & Young s.r.l./S.E.N.C.R.L., le pair examinateur actuariel indépendant, le conseiller indépendant engagé pour effectuer un examen de la fonction de conformité, le chef des finances, l'actuaire désigné, le chef de l'audit et le chef de la conformité tout au long de l'année et s'est également réuni à huis clos en l'absence de la direction après chaque réunion.

Indépendance et compétences financières

Le comité et le conseil ont établi que chaque membre du comité respecte les normes d'indépendance additionnelles pour les membres du comité d'audit énoncées dans notre politique en matière d'indépendance des administrateurs en conformité avec les exigences des lois sur les valeurs mobilières américaines applicables, possède des compétences financières, conformément aux exigences applicables de la Bourse de New York et des Autorités canadiennes en valeurs mobilières, et possède les compétences nécessaires pour être désigné comme expert financier du comité d'audit aux termes de la *Sarbanes-Oxley Act of 2002*.

Activités en 2014

Présentation de l'information financière

- Examiner nos pratiques et politiques importantes en matière de comptabilité et d'actuariat, ainsi que les domaines où un jugement a été appliqué, avec la direction (y compris l'actuaire désigné) et Ernst & Young s.r.l./s.e.n.c.r.l.
- Recevoir des rapports réguliers sur l'élaboration et l'application des Normes internationales d'information financière.
- Examiner le processus d'attestation relatif aux documents annuels et intermédiaires et surveiller le respect des exigences d'attestation aux termes de la *Sarbanes-Oxley Act of 2002* et la conformité à celle-ci.
- Examiner nos documents d'information financière avec la direction et Ernst & Young s.r.l./s.e.n.c.r.l. et fournir des recommandations au conseil à des fins d'approbation à cet égard. Ces documents comprennent nos états financiers annuels audités, nos rapports financiers trimestriels non audités, le rapport de gestion et nos communiqués portant sur les résultats trimestriels.
- Examiner et recommander au conseil aux fins d'approbation une augmentation de notre dividende.
- Examiner des rapports sur nos niveaux de capitaux réglementaires et surveiller le respect de nos cibles de capitaux internes.
- Analyser avec Ernst & Young s.r.l./s.e.n.c.r.l. toutes les questions dont l'analyse est requise conformément aux lignes directrices et aux normes d'audit professionnelles en vigueur au Canada et aux États-Unis.
- Recevoir des documents d'information de la part d'Ernst & Young s.r.l./s.e.n.c.r.l. conformément aux normes de l'Institut des comptables agréés de l'Ontario et du Public Company Accounting Oversight Board aux États-Unis.
- Examiner les procédures pour recevoir la soumission confidentielle de préoccupations à l'égard de questions de comptabilité ou d'audit douteuses.
- Recevoir et examiner toute la correspondance significative entre Ernst & Young s.r.l./s.e.n.c.r.l. et la haute direction se rapportant aux conclusions de l'audit.

Contrôles internes

- Examiner le rapport de la direction sur son évaluation de l'efficacité des contrôles internes à l'égard de la présentation de l'information financière avec la direction et Ernst & Young s.r.l./s.e.n.c.r.l.
- Examiner et recommander au conseil aux fins d'approbation notre cadre de contrôle interne.
- Examiner des rapports sur l'efficacité de l'environnement de contrôle interne au sein des principales filiales et des principaux secteurs d'activité.

Audit interne

- Examiner et accepter l'indépendance et les compétences de la fonction d'audit interne.
- Examiner et approuver le plan d'audit interne.
- Examiner des rapports réguliers sur les activités d'audit interne et les résultats d'audit.

Actuaire désigné

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

Auditeur indépendant

- Examiner l'indépendance et les compétences d'Ernst & Young s.r.l./s.e.n.c.r.l. et effectuer le premier examen exhaustif du cabinet d'audit de Manuvie, Ernst & Young s.r.l./s.e.n.c.r.l., à titre d'auditeurs externes, au moyen des lignes directrices et du format recommandés par CPA Canada.
- Examiner et approuver la portée du plan d'audit annuel d'Ernst & Young s.r.l./s.e.n.c.r.l. et tous les services et honoraires liés.

- Examiner et approuver la politique en matière d'indépendance de l'auditeur, dont les critères pour les types de services non liés à l'audit que l'auditeur indépendant peut fournir.
- Examiner et approuver au préalable les services d'audit et les services non liés à l'audit récurrents qui étaient prévisibles ainsi qu'un budget pour chaque type de service autorisé pour l'exercice à venir.
- Examiner les services d'audit et les services non liés à l'audit proposés au cours de l'exercice à l'extérieur des catégories préalablement approuvées ou en excédent du budget préalablement approuvé et approuvés préalablement par un membre du comité d'audit nommé par celui-ci et agissant en son nom.
- Recommander le renouvellement du mandat d'Ernst & Young s.r.l./s.e.n.c.r.l. à titre d'auditeurs au conseil aux fins d'approbation.

Conformité

- Examiner et analyser avec le chef de la conformité le rapport sur notre conformité avec les lois et règlements applicables.
- Examiner et analyser avec le chef de la lutte contre le blanchiment d'argent le rapport sur notre programme de lutte contre le blanchiment d'argent et le financement d'activités terroristes (LBA/FAT).
- Recevoir le rapport du chef de l'audit sur les résultats des tests de l'efficacité du programme LBA/FAT.

Fonctions de supervision

- Retenir les services d'un conseiller indépendant afin qu'il effectue un examen de la fonction de conformité et supervision de la mise en œuvre des recommandations.
- Examiner et approuver le mandat du chef des finances, de l'actuaire en chef, du chef de l'audit et du chef de la conformité ainsi que des fonctions des finances, d'actuariat, d'audit interne et de conformité.
- Examiner et approuver le budget, la structure, les compétences et les ressources de chacune de ces fonctions de supervision.
- Examiner l'évaluation du rendement des chefs de chacune de ces fonctions de supervision et évaluer l'efficacité de ces personnes et leurs fonctions respectives.
- Examiner la rémunération du chef de l'audit.

Gestion des risques

- Examiner et analyser les lignes directrices et les politiques régissant le processus d'évaluation et de gestion des risques.
- Recevoir l'évaluation par la direction du programme de gestion des risques, y compris notre cadre de gestion des risques de l'entreprise, la tolérance et les limites en matière de risques, les aspects des risques liés à la rémunération, la structure de supervision des risques et le programme de gestion des risques opérationnels.
- Recevoir le rapport du chef de la gestion des risques sur notre programme de gestion des risques liés à l'information.
- Examiner le rapport du chef du contentieux sur les questions juridiques importantes.

Normes éthiques

- Réaliser l'examen annuel du Code de déontologie et d'éthique et des procédures relatives aux conflits d'intérêts et visant à restreindre l'utilisation des renseignements confidentiels.
- Recevoir un rapport de la direction sur le Centre d'éthique de Manuvie, sur la formation relative au Code et sur le processus d'attestation de conformité au Code ainsi que sur les déclarations relatives aux conflits d'intérêts.
- Confirmer qu'aucun dirigeant ou administrateur n'a présenté de demande de dispense de l'application du Code.

Opérations d'initiés et obligations d'information

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

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.



John R. V. Palmer
(président)



Sheila S. Fraser



Scott M. Hand
**prendra sa retraite
le 7 mai 2015*



P. Thomas Jenkins
**avec prise d'effet
le 1^{er} mars 2015*



Donald R. Lindsay



C. James Prieur



Lesley D. Webster

Responsabilités

Le comité de gestion du risque aide le conseil dans sa supervision de notre programme de gestion des risques, notamment à l'égard de ce qui suit :

- Identification, évaluation et gestion de nos principaux risques et des programmes, procédures et contrôles en place pour identifier, évaluer et gérer ces risques.
- Élaboration et respect du cadre de tolérance en matière de risques et de gestion des risques d'entreprise et d'autres politiques en matière de gestion des risques.
- Alignement de nos programmes de rémunération sur des principes de gestion des risques judicieux et la tolérance en matière de risques établie.
- Notre fonction de gestion des risques.

Le comité s'est réuni six fois en 2014, y compris lors d'une réunion tenue conjointement avec le comité d'audit. Il s'est réuni en privé avec le conseiller indépendant engagé pour effectuer un examen des fonctions de gestion des risques et avec le chef de la gestion des risques et l'actuaire désigné tout au long de l'année et s'est également réuni à huis clos en l'absence de la direction après chaque réunion.

Compétences en matière de gestion des risques

Chaque membre du comité possède des connaissances suffisantes en gestion des risques et des connaissances techniques dans les domaines de risque pertinents.

Activités en 2014

Programme de gestion des risques

- Examiner et évaluer nos principaux risques, qui comprennent les risques liés au marché, les risques de crédit, les risques d'assurance et les risques opérationnels, et un éventail d'essais de contrainte, d'incidences des scénarios de contrainte potentiels et des risques émergents élaborés par la direction pour repérer de nouveaux risques ou des risques changeants.
- Examiner et recommander au conseil aux fins d'approbation nos cadres de tolérance en matière de risques et de gestion des risques d'entreprise et nos limites en matière de risques et étudier l'équilibre approprié entre les risques et le rendement.
- Examiner les rapports du chef de la gestion des risques sur notre tolérance en matière de risques, nos limites en matière de risques, notre exposition aux principaux risques, nos essais de contrainte et nos risques émergents ainsi que sur les politiques, procédures et contrôles en place pour gérer nos principaux risques.
- Examiner les rapports du chef de l'audit concernant le caractère adéquat et l'efficacité de nos procédures et contrôles de pour gérer les principaux risques.
- Recevoir et examiner les rapports sur l'efficacité de nos programmes de couverture.
- Examiner les rapports sur notre programme de gestion des risques liés aux services d'information.
- Examiner les limites de la couverture d'assurance pour notre caution d'institutions financières.
- Examiner l'alignement des programmes de rémunération sur des principes de gouvernance judicieux et sur la tolérance en matière de risques établie.
- Examiner l'incidence des risques du plan d'affaires et des nouvelles initiatives commerciales, notamment la compatibilité avec la tolérance au risque approuvée et la gestion et les contrôles des risques connexes.

Gestion des capitaux

- Examiner le rapport sur l'examen dynamique de l'adéquation des fonds propres (aussi examiné par le comité d'audit).
- Examiner l'évaluation ORSA (évaluation interne du risque et de la solvabilité)
- Examiner et recommander au conseil aux fins d'approbation nos cibles de capitaux internes.

Fonction de gestion des risques

- Retenir les services d'un conseiller indépendant afin qu'il effectue un examen de la fonction de gestion des risques et superviser la mise en œuvre des recommandations.
- Examiner et approuver le mandat du chef de la gestion des risques et celui de la fonction de gestion des risques.
- Examiner et approuver le budget, la structure, les compétences et les ressources de la fonction de gestion des risques.
- Examiner l'évaluation du rendement et évaluer l'efficacité du chef de la gestion des risques et de la fonction 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.

Rapport du comité de rémunération et de dotation en personnel cadre



John M. Cassaday
(président)



Joseph P. Caron



Susan F. Dabarno

**avec prise d'effet
le 1^{er} mars 2015*



Scott M. Hand

**prendra sa retraite
le 7 mai 2015*



Tsun-yan Hsieh



C. James Prieur



Lesley D. Webster

Responsabilités

Le comité de rémunération et de dotation en personnel cadre aide le conseil dans sa supervision de notre approche en matière de ressources humaines, notamment à l'égard de ce qui suit :

- Supervision de notre stratégie, de nos politiques et de nos programmes en matière de ressources humaines mondiales.
- Élaboration et supervision des plans de relève pour le chef de la direction et d'autres membres de la haute direction.
- Évaluation et rémunération du chef de la haute direction et d'autres membres de la haute direction.
- Supervision de nos régimes de rémunération.
- Supervision de la gouvernance du régime de retraite à l'intention des employés.

Le comité s'est réuni huit fois en 2014. Il s'est réuni en privé avec le conseiller en rémunération indépendant tout au long de l'année et s'est également réuni à huis clos en l'absence de la direction après chaque réunion.

Indépendance

Le conseil a établi que chaque membre du comité respecte les normes d'indépendance additionnelles pour les membres du comité de rémunération et de dotation en personnel cadre énoncées dans notre politique en matière d'indépendance des administrateurs. La majorité des membres du comité ont de l'expérience en matière de rémunération des membres de la haute direction et John Cassaday est le seul membre du comité qui est actuellement chef de la direction d'une autre société ouverte, poste dont il prendra sa retraite le 31 mars 2015. Le chef de la direction ne participe pas au processus de sélection des membres du comité.

Activités en 2014

Planification de la relève de la haute direction

- Élaborer et maintenir des plans de relève pour le chef de la direction.
- Examiner les plans de relève pour les cadres supérieurs.
- Examiner et recommander au conseil aux fins d'approbation diverses nominations au sein de la haute direction.

Rémunération des membres de la haute direction

- Mener à bien son examen annuel de nos programmes de rémunération, y compris le salaire de base, les incitatifs et les régimes de retraite et d'avantages sociaux, et faire des recommandations au conseil à cet égard.
- Examiner, chaque trimestre, notre rendement par rapport aux cibles établies en vertu des régimes incitatifs annuel et à moyen terme.
- Confirmer l'alignement de nos programmes de rémunération sur des principes de gestion des risques judicieux et sur la tolérance en matière de risques établie.
- Examiner et approuver les objectifs annuels du chef de la direction.
- Évaluer le rendement du chef de la direction par rapport à ces objectifs et faire des recommandations en matière de rémunération aux fins d'approbation du conseil.
- Examiner l'évaluation du rendement et les recommandations en matière de rémunération pour les membres du comité de direction et le chef de chaque fonction de supervision et approuver leurs objectifs annuels, y compris un examen de l'apport des membres de la direction à la promotion d'une culture d'intégrité et de gestion des risques.
- Examiner nos politiques et nos programmes de rémunération en 2014 et les paiements aux termes de ceux-ci et formuler des recommandations au conseil à des fins d'approbation à cet égard, y compris la mise en œuvre de paramètres pour le tableau de bord équilibré dans le cadre du régime incitatif annuel, la structure des plans incitatifs annuel et à moyen terme et l'enveloppe de titres de capitaux propres pour les membres du comité de direction.
- Après un examen, renouveler le mandat de Hugessen Consulting Inc. en tant que conseiller indépendant et confirmer l'indépendance de la société.

Conseiller externe

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

En 2014, Hugessen Consulting a touché des honoraires de 356 617 \$ pour les services de conseils en matière de rémunération des membres de la haute direction fournis au comité, comparativement à des honoraires de 346 832 \$ en 2013. Ces services ont notamment compris la participation à des réunions de comité, un examen et la fourniture de conseils à l'égard des décisions en matière de rémunération et des rapports sur les tendances en matière de rémunération. Hugessen Consulting ne fournit pas d'autres services à Manuvie et la direction doit obtenir l'approbation du comité pour retenir les services de Hugessen Consulting ou d'un autre conseiller indépendant engagé par le comité.

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.

Message à nos actionnaires

Le programme de rémunération des membres de la haute direction de Manuvie est aligné sur les intérêts des actionnaires parce qu'il récompense le rendement créant de la valeur pour les actionnaires et respectant ou dépassant les objectifs examinés et approuvés par le comité de rémunération et de dotation en personnel cadre (CRDPC). En outre, des principes et pratiques exemplaires en matière de gouvernance, comme les principes du Conseil de stabilité financière à l'égard des pratiques exemplaires en matière de rémunération, sont des facteurs clés de la conception de notre programme de rémunération des membres de la haute direction. En conséquence, la rémunération totale gagnée par nos membres de la haute direction variera d'année en année en fonction du cours de nos actions, du rendement de Manuvie et du rendement individuel, tels qu'ils sont mesurés par rapport à nos objectifs en matière de rendement annuel, à moyen terme et à long terme.

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

Nous avons connu un rendement financier solide en 2014 en plus d'annoncer deux acquisitions stratégiques. Nous avons fait croître nos activités de base, avons renforcé notre franchise mondiale et avons obtenu des résultats pour nos actionnaires, dont une augmentation de 19 % de notre dividende et un rendement total pour les actionnaires de 9 %. Les souscriptions de nos produits d'assurance et de gestion du patrimoine se sont avérées excellentes et notre croissance en matière d'actifs gérés s'est poursuivie. En plus de notre rendement solide, nous avons annoncé l'acquisition des activités canadiennes de Standard Life plc et l'acquisition des activités relatives aux régimes de retraite de la New York Life. Ces acquisitions amplifieront l'envergure et les capacités de plusieurs de nos principaux secteurs d'activités à l'échelle mondiale. La rémunération de nos membres de la haute direction visés reflète le rendement solide que nous avons connu dans les primes d'encouragement annuelles pour 2014, mais de manière plus importante encore dans nos résultats du programme fondé sur des titres de capitaux propres liés au cours de l'action de Manuvie.

En conséquence de notre interaction avec nos actionnaires, nous avons procédé à plusieurs changements dans notre programme de rémunération des membres de la haute direction pour 2015 afin de continuer à faire progresser notre principe de rémunération liée au rendement. Par exemple, nous avons introduit des restrictions formelles pour toutes les attributions d'options sur actions octroyées à compter de 2015, de manière à ce que les options sur actions ne puissent être exercées avant le cinquième anniversaire de la date d'attribution. Nous estimons que les options sur actions constituent un volet important de notre programme de rémunération des membres de la haute direction, conçu pour motiver nos membres de la haute direction à procurer un rendement à long terme soutenu, et ces restrictions renforcent l'aspect à long terme de ces attributions de titres de capitaux propres.

À l'assemblée annuelle de 2015, nous tiendrons de nouveau un vote consultatif non contraignant des actionnaires sur notre approche en matière de rémunération des membres de la haute direction et, comme toujours, nous avons hâte de connaître votre opinion. Le conseil continuera d'examiner le programme de rémunération des membres de la haute direction de Manuvie afin d'assurer son alignement sur les intérêts des actionnaires et sur notre principe de rémunération liée au rendement.

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



John Cassaday

Le président du conseil,



Richard B. DeWolfe

Sommaire

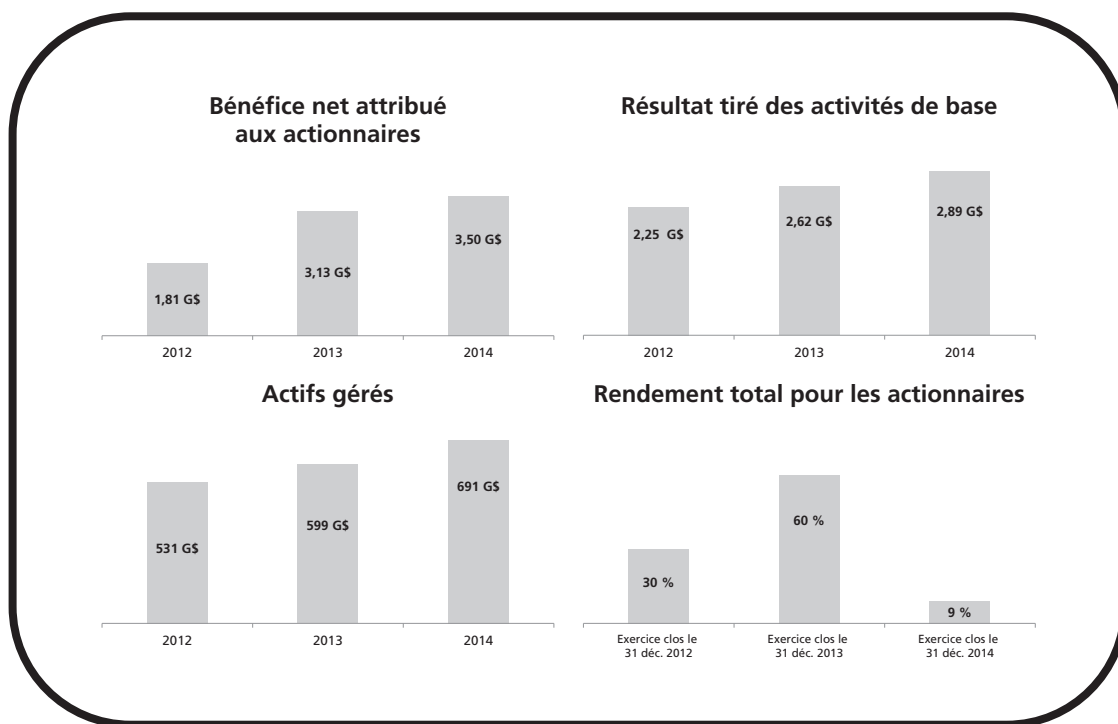
Introduction

Chez Manuvie, notre principe et stratégie de rémunération est d'offrir une rémunération liée au rendement à l'égard de nos objectifs à court, à moyen et à long terme. Afin d'aligner les niveaux de rémunération de nos membres de la haute direction sur le rendement de Manuvie et les intérêts des actionnaires, nous accordons une importance plus grande aux incitatifs fondés sur le rendement et fondés sur les titres de capitaux propres dans l'enveloppe de rémunération. Nous estimons que nos programmes de rémunération des membres de la haute direction multidimensionnels, qui mettent l'accent à la fois sur des paramètres à court, à moyen et à long terme, offrent l'équilibre approprié entre les possibilités de rémunération concurrentielle, la motivation, la gestion des risques et l'alignement sur les intérêts des actionnaires. Nos programmes de rémunération des membres de la haute direction offrent un cadre efficace qui reflète sur notre entreprise et grâce auquel nos objectifs stratégiques peuvent être mesurés et récompensés de manière appropriée.

Les paiements en vertu du régime incitatif annuel de 2014 et des unités d'actions temporairement inaccessibles et des unités d'actions liées au rendement dont les droits sont devenus acquis en 2014 reflètent les résultats positifs continus que nous avons obtenus au cours des trois dernières années.

Résultats d'entreprise notables en 2014

- Atteinte d'un bénéfice net attribué aux actionnaires de 3 501 M\$, une hausse de 371 M\$ par rapport à 2013
- Obtention d'un résultat tiré des activités de base¹ de 2 888 M\$, une hausse de 271 M\$ par rapport à 2013
- Atteinte d'un niveau record en matière d'actifs gérés¹, soit 691 G\$, une hausse de 92 G\$ par rapport à 2013
- Production d'une valeur intrinsèque des nouvelles affaires¹ de 1 274 M\$, une hausse de 6 % par rapport à 2013
- Déclaration d'un ratio du montant minimal permanent requis pour le capital et l'excédent (« MPRCE ») pour La Compagnie d'Assurance-Vie Manufacturers de 248 %
- Atteinte de souscriptions de produits de gestion du patrimoine¹ record de 52,6 G\$
- Atteinte de souscriptions de produits d'assurance¹ de 2,5 G\$, une baisse de 10 % par rapport à 2013; à l'exclusion des avantages sociaux collectifs, les souscriptions de produits d'assurance ont connu une hausse de 13 % en 2014
- Atteinte d'un rendement total pour les actionnaires² de 9 %
- Atteinte d'économies annualisées en matière d'efficacité et d'efficacité de plus de 300 M\$ avant impôts au 31 décembre 2014, une hausse par rapport au taux annualisé d'économies avant impôts de 200 M\$ à la fin de 2013
- Annonce de deux acquisitions en 2014 qui accéléreront la stratégie de croissance de nos entreprises de gestion du patrimoine et de gestion d'actifs partout dans le monde



¹ Cet élément est une mesure non conforme aux PCGR. Voir « Rendement et mesures non conformes aux PCGR » à la page 91.

² Tel que publié par Bloomberg pour les actions ordinaires de Manuvie négociées à la TSX.

Attributions aux termes du régime incitatif annuel

En vertu du régime incitatif annuel, notre rendement est mesuré selon les résultats de notre tableau du rendement de la Société, qui correspond à notre stratégie d'affaires. Des objectifs précis, principalement quantitatifs, sont fixés quant à chaque catégorie. Le tableau ci-dessous résume les résultats pour 2014. De plus amples renseignements sont disponibles à la page 44.

Résultats du régime incitatif annuel de 2014		
Succès financier (50 %)		
Mesure	Pondération	Résultat
Bénéfice net	25 %	140 %
Résultat tiré des activités de base	25 %	99 %
Autres mesures quantitatives du succès (30 %)		
Mesure	Pondération	Résultat
VINA	10 %	93 %
Gestion des dépenses	10 %	150 %
Souplesse financière	10 %	86 %
Bâtir pour l'avenir (20 %)		
Mesure	Pondération	Résultat
Initiatives stratégiques	20 %	120 %
Résultat d'entreprise		117 %

En 2014, la prime d'encouragement annuelle de chaque membre de la haute direction visé a été calculée en appliquant le résultat d'entreprise de 117 %, comme il est indiqué ci-dessus, et un coefficient de rendement individuel (CRI), qui constitue une évaluation de l'apport individuel de chaque membre de la haute direction visé au succès de l'organisation. En conséquence de notre rendement d'entreprise supérieur à la cible, le paiement des incitatifs pour nos membres de la haute direction visés en 2014 était supérieur à la cible.

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

Notre régime incitatif à moyen terme se compose d'unités d'actions temporairement incessibles (UAT) et d'unités d'actions liées au rendement (UAR). Notre régime incitatif à long terme se compose d'options sur actions. Les UAT et les UAR deviendront acquises en bloc dans les trois ans suivant la date d'attribution. Les UAR qui sont devenues acquises en 2014 ont été réglées selon le rendement de Manuvie par rapport à trois mesures clés au cours de la période d'acquisition de 2012 à 2014 : le revenu net, le rendement des capitaux propres et le ratio du montant minimal permanent requis pour le capital et l'excédent (MMPRCE). Les options sur actions deviennent acquises au prorata sur quatre ans et ont une durée de dix ans.

Les UAT qui sont devenues acquises en 2014 ont été réglées à 191 % de la valeur à la date d'attribution en raison de l'augmentation du cours des actions de Manuvie au cours de la période d'acquisition, illustrant l'alignement sur la valeur pour les actionnaires pendant la période. Nos UAR qui sont devenues acquises en 2014 ont été réglées à 222 % de la valeur à la date d'attribution en raison de l'augmentation du cours de l'action de Manuvie au cours de la période d'acquisition et d'un facteur de rendement des UAR de 116 %. Ces paiements supérieurs à la cible découlent directement des résultats d'entreprise solides de Manuvie et de l'augmentation du cours de l'action de Manuvie au cours des trois dernières années. Voir la page 47 pour de plus amples détails sur les paiements d'UAR en 2014.

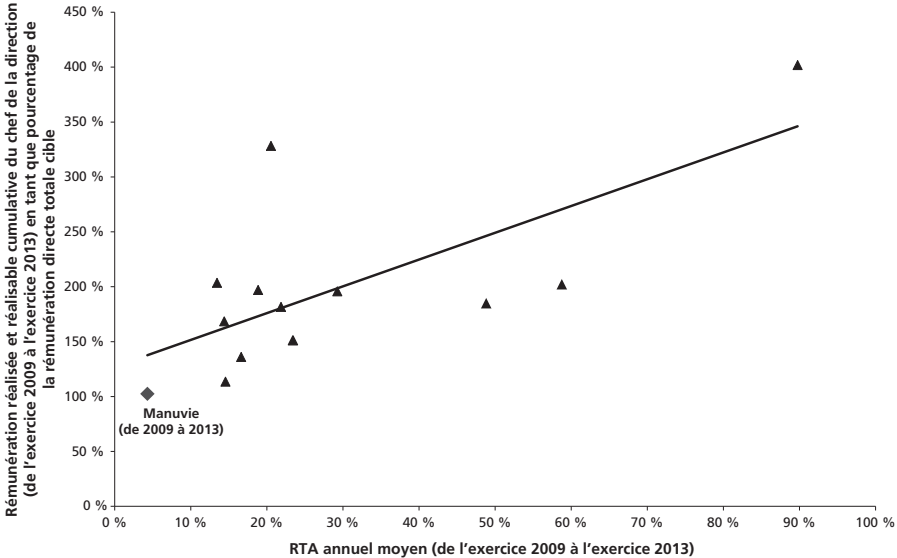
Monnaie de la rémunération

La politique de Manuvie est d'établir la rémunération directe totale cible (RDTC) pour nos membres de la direction aux échelons les plus élevés dans la monnaie correspondant à leur marché concurrentiel. Pour nos membres de la haute direction visés dont le mandat est mondial, cela signifie que la RDTC est établie en dollars américains pour tenir compte de la diversité mondiale au sein de notre groupe de comparaison en matière de rémunération. Les variations des taux de change du dollar américain et du dollar canadien entraîneront des écarts dans les montants de rémunération convertis en dollars canadiens qui sont indiqués dans le Tableau sommaire de la rémunération à la page 64.

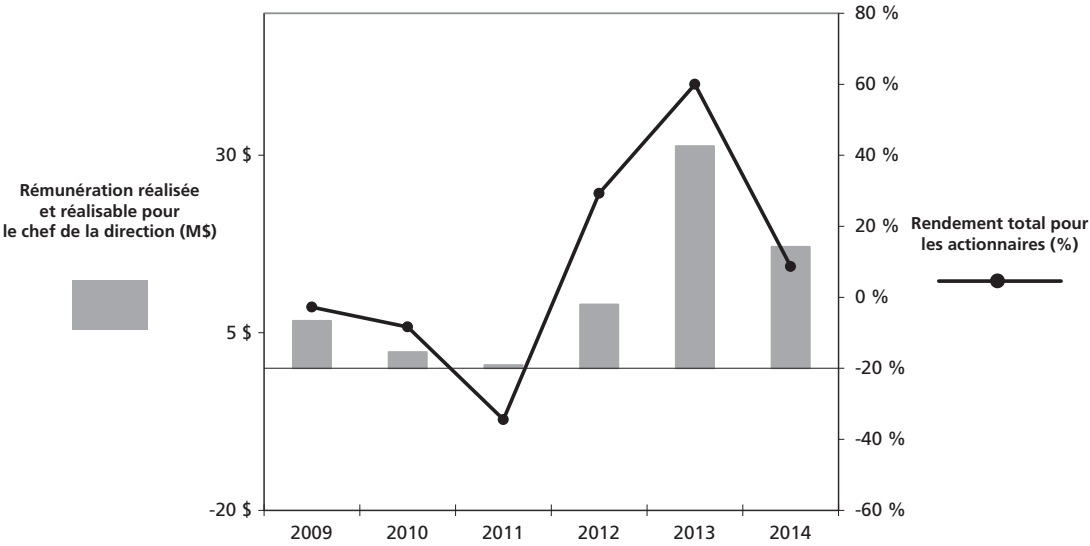
Rémunération liée au rendement et alignement sur les intérêts des actionnaires

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

Afin d'illustrer l'efficacité de notre programme de rémunération des membres de la haute direction et l'alignement sur notre principe de rémunération liée au rendement, nous avons comparé l'évolution du rendement total pour les actionnaires (RTA) de Manuvie avec la rémunération réalisée et réalisable cumulative du chef de la direction (en pourcentage de la RDT) par rapport à l'évolution de ceux de notre groupe de comparaison en matière de rémunération. Veuillez vous reporter à la page 67 pour de plus amples renseignements sur notre définition de rémunération réalisée et réalisable. Au cours de la période de cinq ans de 2009 à 2013, le RTA de Manuvie a été inférieur à celui du groupe de comparaison. Conformément à notre principe de rémunération liée au rendement, ce RTA a eu une incidence considérable sur la rémunération de notre chef de la direction, comme le démontre le fait que la rémunération réalisée et réalisable de M. Guloien s'est située à 102 % de sa RDT, comparativement à la médiane de celle du groupe de comparaison de 190 % de la RDT. La droite de régression ci-dessous (haut) souligne ce lien entre la rémunération et le rendement par rapport aux sociétés homologues de Manuvie. Les chefs de la direction des sociétés au-dessus de la droite ont réalisé une rémunération supérieure pour un niveau de rendement donné, tandis que les chefs de la direction des sociétés en dessous de la droite ont réalisé une rémunération inférieure pour ce niveau de rendement.



Le graphique ci-dessous illustre la rémunération réalisée et réalisable du chef de la direction de Manuvie par rapport au RTA de Manuvie pour chaque année de son mandat.



Pratiques en matière de rémunération

Manuvie vise à être un chef de file avec son programme de rémunération des membres de la haute direction et dans les domaines de gouvernance connexes. Ces pratiques comprennent ce qui suit :

Nos pratiques en matière de rémunération	
CE QUE NOUS FAISONS	CE QUE NOUS NE FAISONS PAS
<ul style="list-style-type: none">✓ Rémunération liée au rendement (rémunération variable en tant que pourcentage de la rémunération totale)✓ Étalonnage de la rémunération des membres de la haute direction par rapport à la médiane de notre groupe de comparaison✓ Récupération de la rémunération des membres de la haute direction en cas de faute, même sans retraitement financier✓ Exigences en matière d'actionnariat pour les membres de la haute direction et les administrateurs✓ Exigences en matière de détention de titres de capitaux propres postérieure à la retraite pour le chef de la direction, le chef des finances et le chef de l'exploitation✓ À compter de 2015, exigence voulant que les membres de la haute direction détiennent des options sur actions pendant un minimum de cinq ans, même après la retraite✓ Audit interne annuel pour confirmer l'alignement sur les principes du Conseil de la stabilité financière à l'égard des pratiques exemplaires en matière de rémunération✓ Essais sous contrainte des modèles de rémunération✓ Rémunération incitative pour les chefs des fonctions de contrôle des unités fondée sur des mesures indépendantes des entreprises qu'ils supervisent✓ Pouvoir discrétionnaire exercé par notre conseil pour assurer que le paiement d'incitatifs reflète le rendement d'entreprise✓ Exigence voulant que tous les employés et les administrateurs attestent qu'ils respectent notre Code de déontologie et d'éthique chaque année✓ Engagement d'un conseiller indépendant en rémunération par notre conseil✓ Vote consultatif annuel des actionnaires sur la rémunération des membres de la haute direction✓ Interaction continue avec les actionnaires au sujet de notre programme de rémunération des membres de la haute direction	<ul style="list-style-type: none">⇒ Aucune majoration fiscale liée aux avantages accessoires⇒ Aucune révision du prix des options sur actions⇒ Aucune prestation ni aucun paiement en cas de changement de contrôle imputable à un seul élément déclencheur⇒ Aucune couverture ni aucune monétisation des attributions fondées sur des actions non acquises⇒ Aucun contrat d'emploi prévoyant des garanties sur plusieurs années⇒ Aucun multiplicateur aux fins de l'établissement de l'indemnité de départ de plus de deux ans lors d'un changement de contrôle

Principaux changements dans la rémunération des membres de la haute direction pour 2015

Nous continuons de raffiner notre programme de rémunération des membres de la haute direction afin d'assurer son alignement sur notre stratégie changeante, nos résultats d'entreprise et notre objectif d'assurer que notre programme de rémunération est aligné avec intérêts des actionnaires. Pour 2015, nous avons :

- Introduit des restrictions à l'égard des options sur actions attribuées à compter du 1^{er} janvier 2015 de manière à ce qu'elles ne puissent être exercées avant le cinquième anniversaire de la date d'attribution. Nous croyons que ce changement fait des options sur actions un outil véritablement efficace à long terme pour assurer que nos membres de la haute direction sont motivés à fournir un rendement à long terme soutenu et à augmenter la valeur pour les actionnaires d'une manière qui correspond à notre horizon d'affaires étendu. De telles restrictions ne sont pas habituelles sur le marché; toutefois, nous croyons fortement que les membres de la haute direction ne devraient pas être en position de tirer profit des augmentations brusques à court terme du cours des actions alors que leurs options sur actions continuent de pouvoir être exercées pendant plusieurs années.
- Prolongé la période d'exercice postérieure à la retraite pour les options sur actions attribuées à compter du 1^{er} janvier 2015 pour tenir compte de la nouvelle restriction de cinq ans concernant l'exercice. Pour les autres cessations d'emploi sans motif valable, les participants doivent attendre un an avant de disposer d'un court délai pour exercer leurs options sur actions dont les droits sont acquis.
- Introduit une condition aux primes d'encouragement octroyées à compter du 1^{er} janvier 2015 qui exige que les membres de la haute direction, à compter de l'échelon de vice-président directeur, donnent un préavis de trois mois s'ils quittent Manuvie afin de permettre une planification appropriée de la relève. Les membres de la haute direction, à compter du palier de vice-président directeur, qui ne fournissent pas un tel avis ne recevront aucune prestation postérieure à la cessation d'emploi/retraite composée d'UAT, d'UAR et d'options sur actions, et tous les octrois en cours seront annulés.
- Simplifié la répartition du régime incitatif annuel au sein de l'enveloppe totale pour créer un alignement plus étroit entre le rendement annuel de la Société et les primes d'encouragement à l'intention des membres de la haute direction.

Ces changements sont décrits plus en détail à la rubrique intitulée « Programme de rémunération des membres de la haute direction » à la page 38.

Rémunération des membres de la haute direction

Table des matières	
Analyse de la rémunération	37
• Objectifs, principes et fondements du programme de rémunération	37
• Programme de rémunération des membres de la haute direction	38
• Rendement et résultats du régime incitatif en 2014	44
• Rémunération des membres de la haute direction visés	47
• Gouvernance en matière de rémunération	58
• Processus de prise de décision en matière de rémunération	60
• Gestion des risques associés à la rémunération	62
Tableau sommaire de la rémunération	64
Attributions fondées sur des actions en cours et attributions fondées sur des options en cours	65
Attributions en vertu d'un régime incitatif – valeur à l'acquisition des droits ou gagnée au cours de l'exercice	66
Graphique de rendement	66
Information supplémentaire	67
Régimes de retraite	73
Prestations en cas de cessation des fonctions et de changement de contrôle	79
Titres pouvant être émis dans le cadre de régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres	83
Prêts consentis aux administrateurs et aux membres de la haute direction	83

Analyse de la rémunération

L'analyse de la rémunération décrit les objectifs, les principes et les fondements sur lesquels repose la rémunération des membres de la haute direction de Manuvie. Elle décrit également le programme de rémunération de 2014 et ses résultats en fonction de notre rendement en 2014. La rémunération totale versée aux membres de la haute direction visés (MM. Guloien, Roder, Thomson, Rooney et Bromley) pour 2014 est indiquée dans le Tableau sommaire de la rémunération à la page 64.

Objectifs, principes et fondements du programme de rémunération

Objectifs du programme de rémunération

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

Principes de rémunération – Rémunération liée au rendement

Les principes de rémunération de Manuvie sont fondés sur la rémunération liée au rendement. La rémunération est liée à l'atteinte de nos objectifs à court, à moyen et à long terme. En pratique, cela signifie que lorsque notre rendement est solide, la rémunération incitative est versée au-delà de la cible et que lorsque notre rendement n'est pas solide, les primes d'encouragement sont considérablement réduites, dans certains cas à zéro. Par conséquent, en raison de l'accent mis sur la rémunération fondée sur le rendement, rien ne garantit que les valeurs de rémunération cibles établies pour nos membres de la haute direction seront réalisées.

Principes de rémunération

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

La rémunération est alignée sur la stratégie d'affaires

Le programme de rémunération des membres de la haute direction de Manuvie lie la rémunération à l'atteinte de paramètres d'affaires fondamentaux. Le tableau de bord équilibré du régime incitatif annuel (RIA) accorde autant d'importance au succès financier, à la catégorie Bâtir pour l'avenir qu'à d'autres mesures quantitatives du succès. Les unités d'actions liées au rendement deviennent acquises en fonction de l'atteinte de mesures du rendement définies.

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

Le programme de rémunération des membres de la haute direction de Manuvie est aligné sur nos objectifs en matière de gestion des risques et décourage la prise de risques inappropriés. Manuvie a établi un cadre de gestion des risques en matière de rémunération qui fournit une structure à l'examen des risques associés au programme de rémunération et des caractéristiques de la conception de ce dernier qui atténuent ces risques. Le programme de rémunération est évalué par rapport à ce cadre chaque année. Tout changement dans le programme de rémunération est également examiné par le chef de la gestion des risques afin d'assurer son alignement sur les objectifs de Manuvie en matière de gestion des risques.

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

Le programme de rémunération des membres de la haute direction de Manuvie est conçu de manière à inciter les membres de la haute direction à adopter une orientation à long terme en vue d'augmenter la valeur pour les actionnaires. Les membres de la haute direction de longue date voient une partie importante de leur rémunération remise sous forme de primes d'encouragement à moyen et à long terme qui sont directement touchées par le cours de l'action. Manuvie dispose d'un certain nombre de politiques en place, notamment une politique en matière de récupération de la rémunération et des restrictions sur l'exercice des nouvelles options sur actions, pour dissuader les membres de la haute direction de prendre des décisions qui pourraient avoir une incidence négative sur la valeur à long terme pour les actionnaires.

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

Le programme de rémunération des membres de la haute direction de Manuvie est régulièrement étalonné par rapport à ceux de sociétés homologues afin d'assurer notre capacité à attirer et à recruter des dirigeants et des employés talentueux. Le comité de rémunération et de dotation en personnel cadre examine et approuve chaque année le groupe de sociétés homologues devant être utilisé comme groupe de comparaison en matière de rémunération des membres de la haute direction. Manuvie cible la médiane de ce groupe de comparaison pour la RDTC.

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

Manuvie surveille continuellement le contexte commercial pour rester à l'affût des pratiques exemplaires en matière de gouvernance. Notre programme de rémunération des membres de la haute direction est aligné sur les principes du Conseil de la stabilité financière à l'égard des pratiques exemplaires en matière de rémunération (principes du CSF). Le service d'audit interne de Manuvie effectue un examen indépendant annuel du programme de rémunération des membres de la haute direction qui, en 2014, a confirmé l'alignement du programme de rémunération des membres de la haute direction de la Société sur les principes du CSF.

Programme de rémunération des membres de la haute direction

Le programme de rémunération des membres de la haute direction de Manuvie comprend cinq éléments clés, présentés ci-dessous. Le programme régit la rémunération de tous les membres de la haute direction, y compris celle du chef de la direction et des autres membres de la haute direction visés. Pour connaître les détails des arrangements particuliers en matière de rémunération de nos membres de la haute direction visés, voir la page 47.

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

Salaire de base

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

Incitatif à court terme (régime incitatif annuel)

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

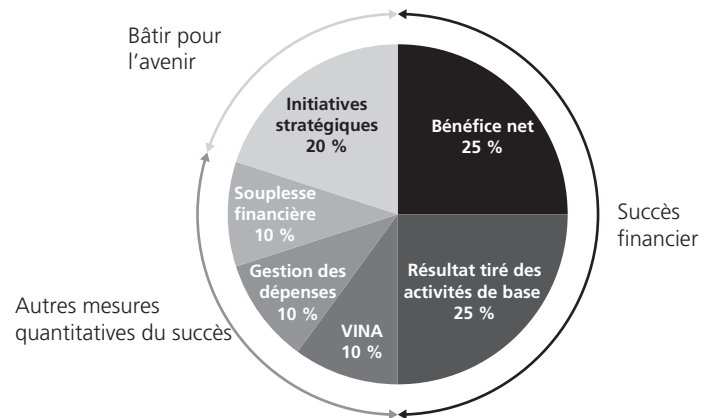
Salaire de base	X	Cible du RIA (pourcentage du salaire de base)	X	Tableau du rendement de la Société	X	Coefficient de rendement individuel	=	Prime d'encouragement annuelle
Varie selon les compétences, l'expérience et le rendement individuels		Cibles établies individuellement selon les données du marché concurrentiel et l'échelon du membre de la haute direction		<ul style="list-style-type: none"> 50 % selon les objectifs financiers 30 % selon les autres mesures quantitatives du succès 20 % selon la catégorie Bâtir pour l'avenir Fourchette = de 0 % à 200 %		Varie selon la personne en fonction des objectifs personnels fixés pour l'exercice en tenant compte des résultats d'entreprise et de la manière dont ils ont été atteints Fourchette = de 0 % à 200 %		Primes allant de zéro au maximum de 2,5 x la cible pour les membres de la haute direction et de 2,0 x la cible pour le chef de la direction

Tableau du rendement de la Société pour les membres de la haute direction

Pour 2014, le comité de rémunération et de dotation en personnel cadre a approuvé un nouveau tableau de bord du rendement de la Société pour les membres de la haute direction qui est fondé sur des mesures du rendement dans les

catégories suivantes : i) succès financier; ii) autres mesures quantitatives du succès; et iii) Bâtir pour l'avenir. Le nouveau tableau de bord a été conçu pour :

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



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

Mesure du rendement	Raison	Pondération en 2014
Succès financier :	L'utilisation de mesures du profit est plus courante pour les régimes incitatifs annuels à l'intention des membres de la haute direction et l'importante pondération des mesures de rentabilité correspond à la pratique du marché.	
Bénéfice net attribué aux actionnaires	Le bénéfice net aligne notre rémunération sur l'expérience des actionnaires.	25 %
Résultat tiré des activités de base	Nous estimons que le résultat tiré des activités de base (une mesure non conforme aux PCGR introduite par Manuvie en 2012) reflète le mieux notre capacité sous-jacente à générer un bénéfice.	25 %
Autres mesures quantitatives du succès :	Les autres mesures quantitatives du succès comprennent des mesures clés non liées à la rentabilité qui stimuleront le rendement fructueux continu de l'entreprise.	
Valeur intrinsèque des nouvelles affaires (VINA)	La valeur intrinsèque des nouvelles affaires est une mesure des profits futurs prévus que nous prévoyons gagner pendant l'année, qui reflètent tant le volume que la marge de rentabilité des ventes générées au cours de l'année, et est une mesure critique pour notre évaluation de l'émergence de résultats futurs.	10 %
Gestion des dépenses	La cible de gestion des dépenses en 2014 se concentrait sur l'efficacité et l'efficacité, la principale initiative introduite en 2012 pour procurer un avantage concurrentiel significatif en tirant profit de notre envergure mondiale, de nos capacités mondiales et de l'accent que nous mettons sur le marché local afin d'atteindre l'excellence opérationnelle.	10 %
Souplesse financière	Cet élément du tableau de bord comprend des mesures liées au déploiement efficace des capitaux qui permettrait à Manuvie de réduire l'effet de levier, de verser des dividendes, de faire des acquisitions et de soutenir de solides ratios de capitaux.	10 %
Bâtir pour l'avenir : Initiatives stratégiques	Les initiatives stratégiques sont fondées sur des priorités d'entreprise qui stimuleront la croissance avec une approche équilibrée en matière de risques.	20 %

En accordant une pondération importante (50 %) à nos principales mesures du profit, au bénéfice net attribué aux actionnaires et résultat tiré des activités de base, le comité de rémunération et de dotation en personnel cadre estime que le RIA est plus étroitement aligné sur les intérêts des actionnaires.

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

Coefficient de rendement individuel

Le rendement individuel est évalué par rapport à des objectifs axés sur les principales initiatives pour l'exercice et l'apport d'une personne à Manuvie dans son ensemble. Les résultats du rendement peuvent être écartés pour des raisons de violation de la conformité, de violation des niveaux de pouvoirs et de l'éthique et de négligence grave et peuvent être ajustés pour avoir agi dans l'intérêt de Manuvie et de nos actionnaires. Les coefficients de rendement individuel peuvent aller de 0 % à 200 %.

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

Les incitatifs à moyen terme et à long terme visent à fournir des liens entre la rémunération des membres de la haute direction de la rémunération et le rendement de Manuvie pendant plusieurs années. Les incitatifs à moyen terme et à long terme renforcent également la fidélisation et l'alignement de la rémunération sur la valeur pour les actionnaires, particulièrement chez les membres de la haute direction. Des UAT, des UAR et des options sur actions sont attribuées annuellement aux membres de la haute direction en fonction de l'échelon de direction qu'ils occupent, de leur rendement individuel, de leur potentiel et de leur caractère concurrentiel sur le marché. Puisque les incitatifs à moyen terme et à long terme composent la plus grande part de la rémunération totale d'un membre de la haute direction, les niveaux d'attribution cibles sont étalonnés chaque année pour assurer leur caractère concurrentiel sur le marché externe. Il n'est pas tenu compte de la valeur des UAT, des UAR ni des options sur actions en cours pour déterminer le nombre d'UAT, d'UAR et d'options sur actions devant être attribuées au cours d'un exercice donné.

Incitatifs à moyen terme

- Les UAT sont des actions fictives dont la valeur fluctue en fonction du cours de l'action ordinaire.
 - Les UAT sont acquises sur trois ans et sont payées à la fin de la période d'acquisition en fonction du cours de l'action ordinaire. Les UAT sont acquises en fonction de l'écoulement du temps, ce qui agit à la fois à titre d'incitatif et de moyen de fidélisation.
- Les UAR sont analogues aux UAT, mais leur valeur dépend à la fois du cours de l'action ordinaire au moment de l'acquisition et de la réalisation de critères de rendement particuliers approuvés par le conseil d'administration.
 - Les UAR sont acquises sur trois ans et sont payées à la fin de la période d'acquisition, sous réserve de la réalisation de conditions liées au rendement. Le facteur de rendement minimal des UAR est de zéro et le facteur de rendement maximal est de 180 %. En outre, le conseil a le pouvoir discrétionnaire de rajuster les paiements d'UAR à la hausse ou à la baisse selon le progrès de Manuvie dans l'atteinte de ses cibles de réduction des risques ou en cas d'événements importants indépendants de la volonté de la direction qui donneraient autrement lieu à des résultats de rémunération déraisonnables, non représentatifs ou par ailleurs inappropriés. Les UAR visent à ce que les membres de la haute direction se concentrent sur les principales mesures du succès de l'entreprise : le bénéfice net, le rendement des capitaux propres et le montant minimal permanent requis pour le capital et l'excédent, ainsi que le rendement total pour les actionnaires relativement à nos concurrents.

Conception des UAR de 2014

Les UAR octroyées en 2014 sont assujetties à trois critères de rendement internes mesurés sur trois périodes de rendement distinctes pour réduire l'incidence du rendement d'une seule année sur les résultats globaux. Les cibles de rendement sont établies conformément à notre plan stratégique. Les UAR de 2014 sont également assujetties à un coefficient de rendement total pour les actionnaires relatif pour aligner plus étroitement les paiements sur l'expérience des actionnaires. Les UAR de 2014 sont assujetties aux critères de rendement internes et externes suivants au cours de la période de rendement pertinente :

Critère de rendement interne	Description
Bénéfice net attribué aux actionnaires	Le bénéfice net attribué aux actionnaires est lié au plan stratégique de Manuvie et, par conséquent, maintient un alignement clair des intérêts de la haute direction sur ceux des actionnaires.
Rendement des capitaux propres	Le rendement des capitaux propres représente le bénéfice net disponible pour les porteurs d'actions ordinaires en tant que pourcentage des capitaux utilisés pour obtenir le bénéfice. Le rendement des capitaux propres est une mesure du rendement clé non seulement à l'égard de la rentabilité, mais également à l'égard de l'efficacité avec laquelle Manuvie gère les capitaux des actionnaires.
Résultat du MPRCE	Le ratio du MPRCE est un ratio prescrit par règlement utilisé par le BSIF pour évaluer la solidité financière d'un assureur et, plus particulièrement, sa capacité à respecter ses obligations envers les titulaires de contrats. Les initiatives visant à augmenter le niveau de ce ratio tendent à compenser les mesures financières correspondantes telles que le rendement des capitaux propres.
Critère de rendement externe	Description
RTA relatif	Le RTA cumulatif est mesuré sur une seule période allant du 1 ^{er} janvier 2014 au 30 septembre 2016 et est comparé à la médiane du RTA du groupe de comparaison en matière de rendement (voir ci-dessous). Le RTA cumulatif sera calculé au moyen d'un cours de l'action moyen sur 20 jours au début et à la fin de la période.

Le tableau suivant résume la structure des UAR de 2014 :

Critère de rendement interne	Pondération	Fourchette du pointage de rendement	X	Critère de rendement externe	Fourchette du pointage de rendement ²
Bénéfice net attribué aux actionnaires ¹	34 %	De 0 % à 150 %		RTA relatif ⁴	De 80 % à 120 %
Rendement des capitaux propres ²	33 %	De 0 % à 150 %			
Résultat du MPRCE ³	33 %	De 0 % à 150 %			

¹ Le rendement cible correspond aux prévisions et entraîne un pointage de rendement de 100.

Le rendement seuil est établi à 1,4 G\$ en dessous des prévisions pour chaque période de rendement et entraîne un pointage de rendement de 0.

Le rendement maximal est établi à 700 M\$ au-dessus des prévisions pour chaque période de rendement et entraîne un pointage de rendement de 150.

² Le rendement cible correspond aux prévisions et entraîne un pointage de rendement de 100.

Les rendements seuil et maximal sont fondés sur le bénéfice net seuil et maximal et entraînent des pointages de rendement de 0 et de 150, respectivement.

³ Le rendement cible correspond à 100 % de la cible interne.

Les rendements seuil et maximal sont établis à 80 % et à 115 %, respectivement, de la cible interne, et entraînent des pointages de rendement de 0 et de 150, respectivement.

⁴ Un RTA cumulatif à la médiane du groupe de comparaison entraîne un coefficient de 100 %.

Un RTA cumulatif de 30 % sous la médiane entraîne un coefficient de 80 % et un RTA cumulatif de 30 % au-dessus de la médiane entraîne un coefficient de 120 %.

Groupe de comparaison en matière de rendement pour les UAR de 2014

Le RTA cumulatif de Manuvie sera comparé au RTA médian des sociétés indiquées dans le tableau ci-après. Le groupe de comparaison en matière de rendement comprend les sept sociétés d'assurance mondiales parmi les douze sociétés incluses dans notre groupe de comparaison en matière de rémunération (voir la page 60) et six sociétés d'assurance mondiales pertinentes additionnelles. Bien que les sociétés additionnelles remplissent la plupart des critères utilisés pour établir notre groupe de comparaison en matière de rémunération (c.-à-d. la capitalisation boursière, les actifs, la concurrence pour attirer les employés talentueux et des capitaux, les secteurs d'activité et l'envergure internationale),

elles ont été exclues du groupe de comparaison en matière de rémunération en raison de la disponibilité limitée de renseignements sur la rémunération. Bien que les banques canadiennes constituent d'importants concurrents pour les capitaux et les employés talentueux au Canada, elles ne sont pas de réels concurrents pour plusieurs de nos secteurs d'activité et peuvent ne pas avoir la même exposition aux influences des macromarchés. À ce titre, elles n'ont pas été incluses dans le groupe de comparaison en matière de rendement pour les UAR. Les RTA de Manuvie et de ses sociétés homologues nord-américaines seront fondés sur les cours des actions à la NYSE tandis que les RTA pour les sociétés homologues à l'extérieur de l'Amérique du Nord seront fondés sur les cours des actions à leurs principales bourses respectives, sans appliquer de conversion de devises.

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

Incitatifs à long terme

Nous estimons que les options sur actions constituent un instrument incitatif à long terme efficace puisqu'elles sont directement liées au cours de l'action sur une période de 10 ans. Les options sur actions continuent d'offrir la motivation appropriée pour que nos membres de la haute direction procurent un rendement soutenu, augmentent la valeur pour les actionnaires et améliorent la fidélisation grâce à des critères d'acquisition liés à l'écoulement du temps. Cela dit, nous reconnaissons les critiques selon lesquelles les options sur actions peuvent être trop axées sur les résultats à court terme et être opportunistes lorsque les participants sont autorisés à les exercer tôt. D'autres instruments, tels que les UAR, sont des outils efficaces pour stimuler l'atteinte d'objectifs de rendement à moyen terme, mais ne sont pas aussi efficaces pour des périodes plus longues. Pour 2015, nous avons apporté plusieurs changements à nos options sur actions afin d'accentuer davantage leur alignement sur l'expérience des actionnaires à long terme :

- Nous avons introduit des restrictions formelles à l'égard de toutes les options sur actions attribuées à compter du 1^{er} janvier 2015 de manière à ce qu'elles ne puissent être exercées avant le cinquième anniversaire de la date d'attribution, dans l'espoir qu'elles seront détenues pendant la durée entière. Nous croyons que les options sur actions constituent un outil efficace pour assurer que nos membres de la haute direction sont motivés à fournir un rendement à long terme soutenu et à augmenter la valeur pour les actionnaires, puisque les options sur actions comportent un long horizon correspondant à notre horizon d'affaires étendu. De telles restrictions ne sont pas habituelles sur le marché; toutefois, nous croyons fortement que les membres de la haute direction ne devraient pas être en position de tirer profit des augmentations brusques à court terme du cours des actions alors que leurs options sur actions continuent de pouvoir être exercées pendant plusieurs années. Nous encourageons également nos membres de la haute direction à détenir leurs options sur actions pendant toute leur durée.
- Pour tenir compte de la nouvelle restriction de cinq ans concernant l'exercice, la période d'exercice postérieure à la retraite pour les options sur actions attribuées à compter du 1^{er} janvier 2015 a été prolongée jusqu'à la durée entière de l'option sur actions pour les membres de la haute direction retraités, puisque nous estimons que ceux-ci devraient faire l'objet du même traitement que nos membres de la haute direction en service actif. Pour les autres cessations d'emploi sans motif valable, les participants doivent attendre un an avant de disposer de 90 jours pour exercer leurs options sur actions dont les droits sont acquis.

Ces changements ne continueront pas seulement de motiver les membres de la haute direction à agir comme des propriétaires dans l'intérêt à long terme de Manuvie, mais assureront également que cet accent à long terme se prolonge au-delà du mandat du membre de la haute direction au sein de Manuvie.

De plus, nous avons introduit une condition pour les primes d'encouragement octroyées à compter du 1^{er} janvier 2015 qui exige que les membres de la haute direction donnent un préavis de trois mois s'ils quittent Manuvie afin que nous puissions planifier de façon appropriée la relève. Les membres de la haute direction qui ne fournissent pas cet avis ne recevront aucune prestation postérieure à la cessation d'emploi/retraite composée d'UAT, d'UAR et d'options sur actions, et tous les octrois en cours seront annulés.

Les options sur actions octroyées en 2014 sont assorties d'une période d'exercice maximale de 10 ans et sont acquises à raison de 25 % par année sur quatre ans. Pour des détails supplémentaires sur nos régimes incitatifs à moyen terme et à long terme, se reporter à la rubrique « Information supplémentaire » à la page 67.

Enveloppe de rémunération incitative à moyen et à long terme

L'enveloppe de rémunération incitative à moyen et à long terme pour 2015 demeure inchangée par rapport à 2014, puisque nous croyons fortement que cette enveloppe comporte un équilibre approprié entre les éléments permettant de stimuler le rendement, d'aligner les intérêts des membres de la haute direction sur ceux des actionnaires, de fournir des possibilités de rémunération concurrentielles et d'améliorer la fidélisation. Bien que notre proportion d'options sur actions continue de se situer dans la tranche supérieure du marché, nous croyons que les options sur actions constituent le meilleur outil pour assurer que nos membres de la haute direction soient motivés à fournir un rendement soutenu et à augmenter la valeur à long terme pour les actionnaires.

Enveloppe de rémunération incitative à moyen terme et à long terme			
Échelon de direction	2014-2015		
	UAT	UAR	Options sur actions
Chef de la direction / vice-président directeur principal	25 %	35 %	40 %
Vice-président directeur	35 %	35 %	30 %
Chef de la gestion des risques / actuaire en chef	70 %	0 %	30 %

Prestations de retraite et avantages sociaux

Les régimes de retraite commandités par Manuvie aident les employés à assurer leur retraite. Les régimes varient selon le lieu de résidence et sont administrés conformément à nos principes en matière de rémunération. Pour de plus amples renseignements sur nos régimes de retraite, voir « Régimes de retraite » à la page 73. Les régimes d'avantages sociaux reflètent la pratique des marchés locaux et comprennent des programmes collectifs d'assurance vie, d'assurance invalidité, de soins médicaux et de soins dentaires. Les régimes varient selon le lieu de résidence en fonction des coûts et de l'étalement concurrentiel.

Avantages accessoires

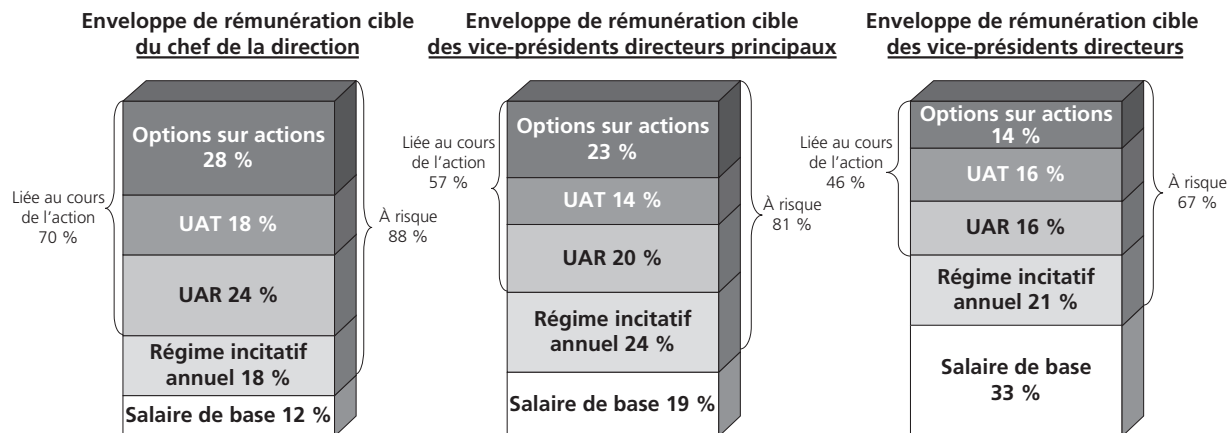
Les avantages accessoires varient selon le lieu de résidence et visent à refléter la pratique des marchés locaux. Manuvie n'offre pas de majoration fiscale liée aux avantages accessoires.

Enveloppe de rémunération cible

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

- le montant de la rémunération à risque et de la rémunération différée augmente selon l'échelon, reflétant ainsi la capacité plus élevée des membres de la haute direction d'influer sur les résultats de Manuvie et, par conséquent, de voir leurs primes d'encouragement liées au rendement de Manuvie et au cours des actions ordinaires;
- les postes à un échelon supérieur comportent une rémunération plus variable que les postes à un échelon inférieur; et
- les postes à un échelon supérieur sont plus axés sur les résultats de Manuvie que ceux à un échelon plus bas de l'organisation, ces derniers étant davantage axés sur les objectifs de division, d'unité d'exploitation ou de fonction, tout en mettant un certain accent sur les résultats globaux pour favoriser la collaboration et la mentalité de propriétaire d'entreprise.

La proportion de la rémunération directe totale cible des membres de la haute direction en 2014 qui était à risque et/ou liée au cours de l'action ordinaire est illustrée ci-dessous :



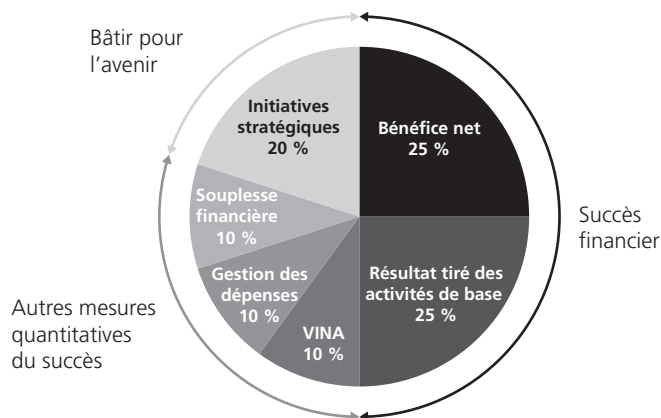
Rendement et résultats du régime incitatif en 2014

Résultats du régime incitatif

La rubrique qui suit présente le rendement de Manuvie et les résultats du régime incitatif à court terme, à moyen terme et à long terme pour 2014.

Résultats du régime incitatif annuel en 2014

Le résultat d'entreprise est mesuré en fonction d'un tableau de pointage qui se compose du succès financier, d'autres mesures quantitatives du rendement et de la catégorie Bâtir pour l'avenir, comme il est énoncé dans la rubrique précédente. Ces objectifs ont été élaborés au début de 2014 par le chef de la direction et le comité de direction et approuvés par le comité de rémunération et de dotation en personnel cadre et le conseil.



Le résultat d'entreprise global pour 2014 était de 117 %. Le résultat était de 119 % pour le succès financier, de 110 % pour les autres mesures quantitatives du rendement et de 120 % pour la catégorie Bâtir pour l'avenir. Aucun pouvoir discrétionnaire n'a été appliqué cette année.

- En 2014, nous avons connu une croissance solide du bénéfice net et du résultat tiré des activités de base, annoncé deux acquisitions importantes et augmenté notre dividende de 19 %. Cette année, nos résultats se sont avérés solides. Nous avons dépassé de manière phénoménale notre objectif en matière de bénéfice net, en obtenant 3,5 G\$, et sommes parvenus tout juste à 12 M\$ sous notre objectif en matière de résultat tiré des activités de base, en obtenant 2,888 G\$¹.
- Au Canada, nous avons annoncé une convention visant l'acquisition des activités canadiennes de Standard Life plc, ce qui augmentera notre présence au Québec et accélérera notre stratégie de croissance au Canada, particulièrement pour nos entreprises de gestion du patrimoine et de gestion d'actifs. Aux États-Unis, nous avons annoncé une convention visant l'acquisition des activités relatives aux régimes de retraite de la New York Life.
- Les souscriptions de produits de gestion du patrimoine ont atteint un niveau record cette année, avec des apports solides des trois territoires géographiques. En 2014, les souscriptions de produits d'assurance ont connu une baisse de 10 % par rapport à 2013, en bonne partie en raison de notre approche disciplinée en matière de fixation des prix dans le marché très concurrentiel des avantages sociaux collectifs. À l'exclusion des avantages sociaux collectifs, les souscriptions de produits d'assurance ont augmenté de 13 % en 2014 par rapport à l'exercice précédent.
- La valeur intrinsèque des nouvelles affaires s'est améliorée en 2014, grâce aux souscriptions à croissance rapide en Asie et à notre succès dans la modification de la conception de produits d'assurance afin d'être rentables dans cet environnement difficile sur le plan des taux d'intérêt.
- Nous avons considérablement progressé en ce qui concerne notre initiative en matière d'efficacité et d'efficacités, en tirant pleinement profit de notre envergure et de nos capacités mondiales. Les projets sont menés à bien à un rythme plus rapide que celui que nous avons prévu initialement et, en conséquence, nous avons dépassé notre cible de 2014 en matière d'économies, ce qui nous a permis de financer de nouvelles initiatives visant à accélérer la croissance de nos résultats à long terme.

¹ Pour de plus amples renseignements, veuillez vous reporter au communiqué de presse annonçant nos résultats financiers de 2014.

Les pointages de rendement sont décrits plus en détail dans le tableau ci-dessous.

Succès financier (50 %)					
Mesure	Pondération	Cible de 2014 (M\$ CA)	Résultat de 2014 (M\$ CA)	Pointage de rendement	Pointage de rendement pondéré
Bénéfice net	25 %	2 915 \$	3 501 \$	140 %	35 %
Résultat tiré des activités de base ¹	25 %	2 900 \$	2 888 \$	99 %	25 %
Autres mesures quantitatives du succès (30 %)					
Mesure	Pondération	Cible de 2014 (M\$ CA)	Résultat de 2014 (M\$ CA)	Pointage de rendement	Pointage de rendement pondéré
VINA ^{1,2}	10 %	1 275 \$	1 230 \$	93 %	9 %
Gestion des dépenses	10 %	(voir note A ci-dessous)	150 %		15 %
Souplesse financière	10 %	(voir note B ci-dessous)	86 %		9 %
Bâtir pour l'avenir (20 %)					
Mesure	Pondération	Résultat de 2014	Pointage de rendement	Pointage de rendement pondéré	
Initiatives stratégiques	20 %	Au-dessus de la cible	120 %	24 %	
Résultat d'entreprise				117 %	

A. La mesure de la gestion des dépenses était axée sur le taux annualisé d'économies en matière d'efficacité, l'importante initiative introduite en 2012 pour créer un avantage concurrentiel significatif en tirant profit de notre envergure mondiale, de nos capacités mondiales et de l'accent que nous mettons sur les marchés locaux pour atteindre l'excellence opérationnelle.

B. La souplesse financière comprend des mesures liées au déploiement efficace de capitaux permettant à Manuvie de réduire l'effet de levier, de verser des dividendes, de procéder à des acquisitions et de soutenir des ratios de capitaux solides.

¹ Cet élément est une mesure non conforme aux PCGR. Voir « Rendement et mesures non conformes aux PCGR » à la page 91.

² La VINA est une mesure qui touche les profits futurs que nous prévoyons gagner pendant l'année et qui reflète tant le volume que la marge de rentabilité des ventes générées au cours de l'année.

Résultats des initiatives stratégiques de 2014

Division Asie

- Conclusion de plusieurs nouvelles conventions de bancassurance stratégiques, y compris RHB Bank à Singapour et la Banque industrielle et commerciale de Chine à Macao, et renforcement de l'alliance de bancassurance stratégique aux Philippines.
- Développement de l'entreprise conforme à la charia en Indonésie en signant un protocole d'entente en vue de former un nouveau partenariat de bancassurance stratégique avec une banque conforme à la charia locale, et lancement d'une série de nouveaux produits et d'avenants pour répondre aux besoins grandissants en matière de protection et de placement de la classe moyenne.
- Poursuite de l'établissement de l'entreprise de produits de retraite grâce au lancement de deux nouveaux produits de retraite et atteinte du premier rang sur le marché avec un régime couvrant de multiples maladies graves à Hong Kong.
- Croissance de la distribution de produits d'entreprise, de vente au détail et de bancassurance au Japon; de plus, uniformisation des processus de souscription et d'administration.
- Amélioration des sites Web publics pour améliorer l'expérience des clients.
- Lancement d'une solution de point de vente électronique sur un certain nombre de marchés.
- Renforcement de la formation et du développement des agents et promotion de la marque.

Division canadienne

- Annonce d'une convention visant l'acquisition des activités canadiennes de Standard Life plc, qui contribuera considérablement à notre croissance, particulièrement en gestion du patrimoine et en gestion d'actifs.
- Augmentation de la portée de la distribution par l'intermédiaire d'une pénétration accrue du secteur des courtiers en valeurs.
- Établissement d'une équipe Solutions – Consommateurs afin de se concentrer sur le développement d'autres solutions de marketing et de produits.
- Poursuite de l'établissement d'une présence en matière de mandats de titres de capitaux propres et de la diversification de la plateforme des fonds de placement en collaboration avec Gestion d'actifs Manuvie (« GAM »).
- Poursuite de l'amélioration du positionnement concurrentiel grâce au lancement d'un produit VU simplifié et lancement d'une équipe de spécialistes en santé mentale, la première de la sorte au Canada, afin d'améliorer le soutien des clients d'assurance invalidité collective et de leurs employés.

Division américaine

- Annonce d'une convention visant l'acquisition des activités relatives aux régimes de retraite de la New York Life. Une fois l'opération réalisée, sous réserve de l'approbation réglementaire, les actifs administrés au sein de régimes 401(k) augmenteront approximativement de 60 % pour s'établir à environ 135 G\$, ce qui représente 55 000 régimes et plus de 2,5 millions de participants.
- Poursuite de l'établissement de capacités de service au sein du secteur John Hancock Retirement Plan Services (JH RPS) et croissance de nos services de tâches administratives sur le marché des régimes de taille moyenne. Introduction d'un programme exhaustif axé sur la concurrence en matière de prix, la transparence des frais, de nouvelles options de placement et un service à la clientèle exceptionnel pour les régimes en vigueur.
- Agrandissement de notre centre de formation des clients afin de fournir des services de formation et de conseils aux participants aux régimes de JH RPS qui ne font plus partie d'un régime collectif 401(k) commandité par l'employeur.
- Obtention de souscriptions record de parts d'organismes de placement collectifs et atteinte de niveaux record d'actifs gérés au sein du secteur John Hancock Investments, soutenus par notre plateforme unique de gestionnaires qui offre la souplesse nécessaire pour réagir rapidement aux nouvelles tendances en matière de placement et pour s'ajuster en cas de faible rendement.
- Poursuite de la création d'une expérience d'achat plus moderne au sein du secteur John Hancock Insurance soutenue par de la technologie et des analyses qui nous permettent d'offrir aux bons clients le bon produit au bon moment.
- Introduction d'un guide Web de la sélection des risques pour le secteur John Hancock Insurance afin de fournir une application et une expérience de souscription améliorées pour nos conseillers en assurance et nos clients.
- Intégration de Symetra Investment Services par Signator Investors, Inc. (courtier en valeurs membre de notre groupe), ce qui a augmenté notre effectif de conseillers affiliés de 15 %.
- Mise en œuvre de nouvelles plateformes clients dans plusieurs de nos entreprises et investissements pour soutenir nos centres de service à la clientèle.
- Atteinte d'une reconnaissance globale de la marque de 89 % pour John Hancock.

Division des placements

- Renforcement de la gestion stratégique mondiale de nos entreprises de gestion du patrimoine et de gestion d'actifs grâce à la nomination d'un chef de la gestion mondiale de patrimoine et de la gestion d'actifs, et obtention de souscriptions institutionnelles record en 2014.
- Expansion des catégories d'actif et des services au moyen de l'ajout d'une équipe des titres de capitaux propres en ressources naturelles mondiales et d'une équipe des marchés des capitaux émergents, ainsi que d'un chef de l'Asie pour notre Équipe des solutions de portefeuille.
- Attribution d'un mandat immobilier commercial considérable et d'un mandat hypothécaire commercial privé et excellente année inaugurale en marchés privés.
- Augmentation de l'utilisation des options visant à couvrir la volatilité des produits de rente à capital variable.

Résultats du régime incitatif à moyen terme en 2014

Les UAR et les UAT attribuées aux membres de la haute direction visés en 2012 dont les droits sont devenus acquis et qui ont été payées en 2014 sont présentées en résumé dans le tableau ci-dessous.

Attribution	Date d'acquisition	Prix à la date d'attribution	Facteur de rendement	Prix à la date d'acquisition	Paiement en pourcentage de la valeur d'attribution
UAT de 2012	15 décembre 2014	12,64 \$	s.o.	21,92 \$	191 %
UAR de 2012		12,64 \$	116 %	21,92 \$	222 %

Calcul des facteurs de rendement applicables aux UAR devenant acquises en 2014

Le tableau ci-dessous résume les résultats utilisés pour établir le facteur de rendement applicable aux UAR qui sont devenues acquises le 15 décembre 2014. Le paiement de ces UAR était supérieur à la valeur d'attribution, reflet de notre rendement financier solide au cours des trois dernières années.

Périodes de rendement Du 1 ^{er} janvier 2012 au 30 septembre 2014							
Période de rendement	Pondération	Objectifs			Résultat (M\$ CA)	Pointage de rendement	Pointage de rendement pondéré
		Seuil (M\$ CA) (paiement de 0 %)	Cible (M\$ CA) (paiement de 100 %)	Maximum (M\$ CA) (paiement de 150 %)			
Période de rendement n° 1 : (du 1^{er} janv. 2012 au 31 déc. 2012)							
Bénéfice net	25 %	150 \$	2 110 \$	2 638 \$	1 736 \$	81 %	20 %
RCP	25 %	0,6 %	8,8 %	11,0 %	7,2 %	81 %	20 %
Résultat du MPRCE trimestriel moyen ¹	50 %	80 % de la cible	Voir la note 1	115 % de la cible	122 %		61 %
Facteur de rendement moyen pondéré pour la période de rendement n° 1							101 %
Période de rendement n° 2 : (du 1^{er} janv. 2013 au 31 déc. 2013)							
Bénéfice net	25 %	150 \$	2 915 \$	3 644 \$	2 780 \$	95 %	24 %
RCP	25 %	2,0 %	11,7 %	14,6 %	11,3 %	96 %	24 %
Résultat du MPRCE trimestriel moyen ¹	50 %	80 % de la cible	Voir la note 1	115 % de la cible	141 %		70 %
Facteur de rendement moyen pondéré pour la période de rendement n° 2							118 %
Période de rendement n° 3 : (du 1^{er} janv. 2014 au 30 sept. 2014)							
Bénéfice net	25 %	150 \$	2 633 \$	3 291 \$	2 861 \$	117 %	29 %
RCP	25 %	0,7 %	12,9 %	16,1 %	13,3 %	107 %	27 %
Résultat du MPRCE trimestriel moyen ¹	50 %	80 % de la cible	Voir la note 1	115 % de la cible	150 %		75 %
Facteur de rendement moyen pondéré pour la période de rendement n° 3							131 %
Facteur de rendement pour les UAR							116 %

¹ Le résultat du MPRCE représente la moyenne des résultats du MPRCE trimestriel pour la période de rendement pertinente. Les résultats du MPRCE trimestriel sont calculés en appliquant le ratio du MPRCE atteint par La Compagnie d'Assurance-vie Manufacturers à la cible des capitaux internes en place pour la période comptable trimestrielle pertinente.

Résultats du régime incitatif à long terme en 2014

Toutes les options sur actions non exercées en cours attribuées en 2004 ont expiré en 2014 sans valeur, illustrant le lien entre le cours de l'action ordinaire et la rémunération réalisée par nos membres de la haute direction. En 2014, M. Bromley a exercé 65 267 options sur actions, réalisant un gain de 350 349 \$. Aucun autre membre de la haute direction visé n'a exercé d'options sur actions en 2014.

Rémunération des membres de la haute direction visés

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

- Le rendement par rapport aux objectifs du tableau du rendement de la Société.
- Le rendement global de Manuvie relativement au rendement des sociétés de son groupe de comparaison en matière de rémunération.
- Le caractère concurrentiel sur les marchés de la rémunération directe totale cible relativement à celle des sociétés du groupe de comparaison en matière de rémunération.

- L'atteinte, par les membres de la haute direction, des objectifs annuels convenus au début de l'année.
- La capacité à fidéliser des membres de la haute direction talentueux et à les motiver à fournir un rendement supérieur.

Le comité de rémunération et de dotation en personnel cadre examine annuellement la possibilité de rémunération pour chaque membre de la haute direction visé par rapport au groupe de comparaison en matière de rémunération au moyen des valeurs de rémunération directe totale cible (RDTC) indiquées ci-dessous (la RDTC inclut le salaire de base, le RIA cible et la valeur à la date d'octroi des attributions incitatives à moyen et à long terme). La politique de Manuvie est d'établir la RDTC pour nos membres de la direction aux échelons les plus élevés dans la monnaie correspondant à leur marché concurrentiel. Pour nos vice-présidents directeurs principaux dont le mandat est mondial, cela signifie que la RDTC est établie en dollars américains pour tenir compte de la diversité mondiale au sein de notre groupe de comparaison en matière de rémunération. Les variations des taux de change du dollar américain et du dollar canadien auront une incidence sur le positionnement concurrentiel par rapport à nos sociétés homologues canadiennes. Le comité de rémunération et de dotation en personnel cadre examine également une analyse de la rémunération liée au rendement à plus long terme préparée par la direction et examinée par Hugessen Consulting afin de s'assurer que la rémunération totale réalisée par les membres de la haute direction est alignée sur le rendement de Manuvie au cours de la période de rémunération correspondante et est appropriée relativement à notre groupe de comparaison en matière de rémunération. Le comité de rémunération et de dotation en personnel cadre exerce son jugement indépendant pour évaluer le rendement du chef de la direction et applique des essais de contrainte sur la conception des régimes incitatifs pour démontrer que la rémunération est liée au rendement et qu'elle est alignée sur les intérêts des actionnaires. La rémunération accordée à chacun des membres de la haute direction visés est indiquée ci-dessous.

Donald Guloien, président et chef de la direction

Sous le leadership de M. Guloien, Manuvie continue d'obtenir des résultats solides et de faire des progrès considérables à l'égard de nos stratégies de croissance, tout en continuant de diriger nos unités d'exploitation vers des possibilités de rendement plus élevé mais moins exigeantes sur le plan des capitaux au sein de l'ensemble de notre plateforme mondiale. En 2014, Manuvie a fait croître ses entreprises à l'interne et a annoncé deux acquisitions stratégiques, la convention visant l'acquisition des activités relatives aux régimes de retraite de la New York Life aux États-Unis et l'acquisition des activités canadiennes de Standard Life plc. En conséquence, Manuvie a accompli des progrès tangibles vers l'atteinte de ses objectifs à long terme.

Le tableau ci-dessous présente les objectifs et résultats individuels clés particuliers de M. Guloien pour 2014 :

Objectifs clés	Résultats
Progression des résultats financiers	En 2014, Manuvie a atteint ou dépassé ses objectifs en matière de bénéfice net attribué aux actionnaires, de gestion des dépenses, de RCP et de MMRPCE tout en parvenant tout juste à 12 M\$ sous notre objectif en matière de résultat tiré des activités de base (une augmentation de 271 M\$ par rapport au résultat tiré des activités de base de 2013). La VINA et les remises au groupe provenant des divisions en exploitation ont été légèrement inférieures aux prévisions.
Exécution du plan stratégique	L'équipe de direction a bien progressé à l'égard du plan stratégique approuvé par le conseil en ce qui a trait aux souscriptions de produits de gestion du patrimoine et aux souscriptions en Asie, et nous avons continué de faire croître nos actifs gérés. Nous continuons, avec succès, de mettre davantage l'accent sur le client, avons considérablement amélioré notre déploiement de technologie et avons lancé avec succès notre stratégie fondée sur deux marques. En plus de notre rendement solide, nous avons annoncé l'acquisition des activités canadiennes de Standard Life plc, ainsi que l'acquisition des activités relatives aux régimes de retraite de la New York Life. Ces acquisitions amplifieront l'envergure et les capacités de plusieurs de nos segments de produits clés.
Gestion des capitaux et des risques	En 2014, Manuvie a dépassé sa cible du MMRPCE et a réduit l'effet de levier, nous plaçant en position pour augmenter les dividendes de 19 %. Nous continuons d'exécuter nos plans stratégiques et commerciaux dans les limites de notre tolérance au risque déclaré et continuons d'élaborer et de mettre en œuvre des pratiques de gestion efficace des risques à l'échelle mondiale. Nous avons réussi à atteindre l'équilibre entre l'exercice de nos activités dans les limites de notre tolérance au risque et la création de niveaux non nécessaires d'aversion au risque.
Efficience et efficacité	L'initiative en matière d'efficience et d'efficacité a produit des économies à un taux annualisé avant impôts de plus de 300 M\$ pour 2014.

Rémunération directe totale cible

Le conseil a examiné la rémunération de M. Guloien et a tenu compte de son rendement solide depuis qu'il est devenu chef de la direction en 2009 et de son rendement en 2014 par rapport aux objectifs particuliers énoncés ci-dessus. Dans le cadre de l'examen de la RDTC de M. Guloien pour 2014 et 2015, le conseil a tenu compte de la taille et de la complexité de Manuvie relativement à celles des sociétés du groupe de comparaison en matière de rémunération ainsi que du rendement et du potentiel de M. Guloien en vue de futures contributions à la création de valeur à long terme pour les actionnaires.

En 2014, le conseil et M. Guloien ont convenu d'un contrat d'emploi modifié qui a entraîné la redistribution de la RDTC de M. Guloien en réduisant la pondération de la prime d'encouragement annuelle et en augmentant la pondération du volet de la prime d'encouragement en titres de capitaux propres pour accentuer l'alignement entre la rémunération et le succès à long terme de Manuvie.

Le conseil a également approuvé une augmentation de salaire de 125 000 \$ US pour M. Guloien avec prise d'effet le 1^{er} mars 2014. Cette augmentation constituait la troisième tranche d'un plan sur trois ans visant à porter la RDTC du chef de la direction à la médiane du groupe de comparaison en matière de rémunération. Le conseil a attribué à M. Guloien une rémunération incitative à moyen et à long terme d'une valeur d'attribution globale de 7 950 000 \$ US en février 2014, ou 600 % du salaire. La cible du RIA de M. Guloien pour 2014 a été portée de 200 % à 150 % du salaire. Cet accent supplémentaire mis sur la rémunération incitative à moyen et à long terme reflète sa capacité à influencer sur les résultats d'affaires et à positionner Manuvie en vue d'un succès futur. Le contrat d'emploi du chef de la direction a également été modifié de manière à ce qu'en cas de cessation d'emploi sans motif valable ou de départ à la retraite, la moitié des UAR attribuées dans l'année précédant la cessation d'emploi ou le départ à la retraite sera annulée, tandis que l'autre moitié continuera d'être acquise et le paiement sera fait à la date de paiement prévue, sous réserve des conditions de rendement de l'attribution. M. Guloien a également convenu de réduire l'indemnité à laquelle il a droit en vertu de sa convention en cas de changement de contrôle à deux fois le salaire annuel et les primes d'encouragement annuelles moyennes attribuées au cours des trois années précédentes. Toutes ces modifications du contrat d'emploi ont été effectuées volontairement par M. Guloien afin de renforcer davantage l'alignement de sa rémunération sur les intérêts des actionnaires.

En raison du départ à la retraite de 4 chefs de la direction de longue date en 2014 au sein du groupe de comparaison en matière de rémunération composé de 12 sociétés, la RDTC de M. Guloien sera probablement positionnée au-dessus de la médiane si les nouveaux titulaires de ces postes ne sont pas rémunérés aux mêmes niveaux que les anciens titulaires de ces postes, abaissant ainsi la médiane utilisée pour positionner sa RDTC. Étant donné le long mandat et l'expérience de M. Guloien, nous prévoyons que sa RDTC continuera d'être appropriée relativement à la « nouvelle » médiane du marché.

En 2015, le conseil a examiné la rémunération de M. Guloien et a approuvé une augmentation de 2,5 % de son salaire (33 125 \$ US) avec prise d'effet le 1^{er} mars 2015, et lui a attribué une rémunération incitative à moyen et à long terme d'une valeur d'attribution globale de 8 148 750 \$ US, ou 600 % de son salaire, en février 2015.

Le tableau suivant résume les décisions qui ont été prises par le conseil en matière de rémunération pour M. Guloien.

Rémunération directe totale cible			
	2013 (\$ US)	2014 (\$ US)	2015 (\$ US)
Salaire de base (1 ^{er} mars)	1 200 000 \$	1 325 000 \$	1 358 125 \$
Cible du RIA ^{1, 2}	2 400 000 \$	1 987 500 \$	2 037 188 \$
UAR attribuées ^{3, 4}	2 310 000 \$	2 782 500 \$	2 852 063 \$
UAT attribuées ^{3, 4}	1 650 000 \$	1 987 500 \$	2 037 187 \$
Options sur actions attribuées ^{3, 4}	2 640 000 \$	3 180 000 \$	3 259 500 \$
Rémunération directe totale cible	10 200 000 \$	11 262 500 \$	11 544 063 \$

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

² Pour 2014 et 2015, paiement aux termes du régime incitatif annuel de 0 % à 300 % du salaire, reflet du rendement d'entreprise et du rendement personnel.

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

⁴ L'attribution cible de titres de capitaux propres (UAR, UAT et options sur actions) du chef de la direction était de 600 % du salaire en 2014 et en 2015, avec un octroi maximal correspondant à 700 % du salaire.

Paievements aux termes du régime incitatif annuel de 2014

Pour déterminer la prime d'encouragement annuelle de M. Guloien pour 2014, le conseil a évalué son rendement par rapport aux objectifs particuliers énoncés ci-dessus et au résultat d'entreprise, comme il est énoncé à la page 45. Son CRI de 115 % pour 2014 est perçu par le comité comme reflétant autant le rendement solide de la Société que le rendement individuel solide. M. Guloien a reçu une prime d'encouragement annuelle de 2 674 181 \$ US¹ en fonction de ce qui suit :

Salaire de base	X	Cible du RIA (pourcentage du salaire de base)	X	Tableau du rendement de la Société	X	Coefficient de rendement individuel	=	Prime d'encouragement annuelle
1 325 000 \$ US		150 %		117 %		115 %		2 674 181 \$ US

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

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

Le tableau ci-dessous présente les objectifs et résultats individuels clés particuliers de M. Roder pour 2014 :

Objectifs clés	Résultats
Superviser le programme de transformation de la fonction financière et l'exécution de projets par rapport aux plans convenus	Le projet de transformation globale de la fonction financière continue de suivre l'échéancier pour procurer des économies et des améliorations considérables. La majorité des projets sont au stade de l'exécution et comportent des plans détaillés. Les projets produisent des améliorations significatives en termes d'efficacité et d'efficacité.
Diriger le rendement de la fonction financière par rapport à un mandat convenu de la fonction financière	Il a continué d'améliorer le statut du tableau de bord du mandat de la fonction financière, avec une reconnaissance accrue de leaders financiers en tant que conseillers de confiance pour les partenaires d'affaires et de la qualité de la planification et de l'analyse des affaires.
Participer activement au processus de fusions et d'acquisitions et aux activités de développement d'entreprise, y compris entretenir son important réseau existant au profit de Manuvie	Il a été très actif dans le processus de fusions et d'acquisitions en tant que contributeur clé au processus d'examen des opérations. Il a maintenu avec succès un important réseau, particulièrement en Asie, au profit de Manuvie. Il a continué de recruter des membres de la direction grâce à son réseau personnel.
Diriger l'activité de relations avec les investisseurs, y compris accroître la base d'actionnaires et améliorer le processus de communication des résultats trimestriels	L'activité de relations avec les investisseurs s'est considérablement améliorée à l'échelle mondiale conformément au plan convenu. Les relations avec les actionnaires existants se sont solidifiées grâce à un programme d'interaction plus discipliné. D'importants nouveaux actionnaires de l'extérieur du Canada se sont ajoutés.
Diriger la gestion des résultats des normes comptables dans une orientation permettant de maintenir une réglementation exemplaire prudente tout en conservant le niveau de la valeur pour les actionnaires	Il a dirigé la collaboration entre les assureurs non européens et l'engagement auprès du normalisateur. Il a dirigé l'engagement auprès d'autres parties prenantes clés au Canada.

¹ Montant versé en dollars canadiens, converti selon un taux de change de 1,2449 \$ pour 1,00 \$ US.

Rémunération directe totale cible

En 2014, M. Roder a reçu une augmentation de 20 000 \$ US de son salaire de base. Sa cible du RIA de 125 % du salaire est demeurée inchangée et, en février 2014, il a reçu des primes d'encouragement à moyen et à long terme d'une valeur d'attribution globale de 2 700 000 \$ US. L'enveloppe de la RDTC de 2014 de M. Roder tenait compte de son rendement, ainsi que de la RDTC de ses sociétés homologues au sein du groupe de comparaison en matière de rémunération de Manuvie.

En août 2014, le conseil a accordé à M. Roder une prime spéciale non récurrente d'une valeur d'attribution globale de 3 000 000 \$ US. Cette prime se compose à un tiers d'UAR, qui deviendront acquises après trois ans, et à deux tiers d'UAD liées au rendement, qui deviendront acquises après cinq ans et seront payables uniquement après le départ à la retraite de M. Roder ou son départ de Manuvie. Le facteur de rendement pour les deux attributions sera établi conformément aux UAR de 2014 octroyées aux autres membres de la haute direction (se reporter à la page 41). Cette prime reconnaît l'expérience opérationnelle critique de M. Roder en Asie (principal marché de croissance de Manuvie), son rendement exceptionnel en tant que chef des finances et son rôle en tant que contributeur clé au succès actuel et futur de Manuvie.

En 2015, le conseil a examiné la rémunération de M. Roder et a approuvé une augmentation de son salaire de 50 000 \$ US avec prise d'effet le 1^{er} mars 2015 et lui a accordé des primes d'encouragement à moyen et à long terme d'une valeur d'attribution globale de 3 500 000 \$ US en février 2015. Dans l'examen de la RDTC de 2015 de M. Roder, le conseil a tenu compte de la taille et de l'envergure de Manuvie relativement à celles des sociétés du groupe de comparaison en matière de rémunération ainsi que des réalisations de M. Roder en 2014, de ses qualités de leader et de sa capacité à contribuer à la réussite future de Manuvie.

Le tableau suivant résume les décisions qui ont été prises par le conseil en matière de rémunération pour M. Roder, sur la recommandation du chef de la direction et du comité de rémunération et de dotation en personnel cadre.

Rémunération directe totale cible			
	2013 (\$ US)	2014 (\$ US)	2015 (\$ US)
Salaire de base (1 ^{er} mars)	700 000 \$	720 000 \$	770 000 \$
Cible du RIA ¹	875 000 \$	900 000 \$	962 500 \$
UAR attribuées	875 000 \$	945 000 \$	1 225 000 \$
UAT attribuées	625 000 \$	675 000 \$	875 000 \$
Options sur actions attribuées	1 000 000 \$	1 080 000 \$	1 400 000 \$
Rémunération directe totale cible	4 075 000 \$	4 320 000 \$²	5 232 500 \$

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

² À l'exclusion d'une prime spéciale non récurrente de 3 000 000 \$ US versée en août 2014.

Paiements aux termes du régime incitatif annuel de 2014

Pour déterminer la prime d'encouragement annuelle de M. Roder pour 2014, le conseil a évalué son rendement par rapport aux objectifs particuliers énoncés ci-dessus et au résultat d'entreprise, comme il est énoncé à la page 45. M. Roder a reçu une prime d'encouragement annuelle de 1 421 550 \$ US en fonction de ce qui suit :

Salaire de base	X	Cible du RIA (pourcentage du salaire de base)	X	Tableau du rendement de la Société	X	Coefficient de rendement individuel	=	Prime d'encouragement annuelle
720 000 \$ US		125 %		117 %		135 %		1 421 550 \$ US

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

M. Thomson est responsable de la gestion des activités de placement mondiales, ce qui comprend le fonds général et Gestion d'actifs Manuvie (« GAM »), l'entreprise mondiale de gestion d'actifs de Manuvie. M. Thomson est membre des comités de direction et de gestion de Manuvie.

Sous le leadership de M. Thomson, la Division des placements a procuré un rendement solide pour les actifs du fonds général de 269 G\$ CA au 31 décembre 2014. Ce rendement a été souligné par l'investissement de Manuvie dans des

titres à revenu fixe, ses antécédents de crédit favorables et ses activités d'investissement dans des actifs de longue durée non traditionnels. De plus, les sensibilités des résultats aux marchés des actions et aux taux d'intérêt ont continué à être gérées à l'intérieur des fourchettes cibles tout au long de 2014. GAM a obtenu un rendement des placements solide en 2014, attesté par les souscriptions institutionnelles record et la forte croissance de la franchise de gestion d'actifs. GAM a terminé 2014 avec des actifs gérés de 278 G\$ CA pour des clients externes, soit une croissance de 14 % par rapport à la fin de l'exercice précédent.

Le tableau ci-dessous présente les objectifs et résultats individuels clés particuliers de M. Thomson pour 2014 :

Objectifs clés	Résultats
Progression relativement aux objectifs stratégiques	<p>GAM Marchés publics a connu un rendement des placements solide et constant, des souscriptions institutionnelles nettes record et une croissance solide des actifs gérés, et s'est classée en tant que 30^e plus important gestionnaire d'actifs institutionnels à l'échelle mondiale en 2013, une hausse par rapport à la 34^e position obtenue en 2012, d'après <i>Pensions & Investments</i> (numéro de mai 2014), une publication à l'intention des investisseurs institutionnels.</p> <p>GAM Marchés privés a obtenu un mandat en hypothèque immobilière commerciale et en hypothèque commerciale privée aux États-Unis, et la proposition de valeur pour l'entreprise a été bien reçue par un vaste échantillon de clients potentiels.</p> <p>D'autres actifs à long terme de plus de 1,0 G\$ CA ont été créés, diversifiant davantage notre portefeuille et améliorant les rendements ajustés en fonction du risque.</p>
Progression relativement au plan financier de 2014	<p>Malgré la volatilité des marchés et la baisse des prix des marchandises, le fonds général a dépassé la cible du plan avec des résultats liés aux placements de 559 M\$ CA pour l'exercice 2014 entier; 200 M\$ CA étaient inclus dans le résultat tiré des activités de base.</p> <p>Les gains en matière de résultats liés aux placements ont été stimulés par l'investissement dans des titres à revenu fixe, des antécédents de crédit favorables et des placements dans des actifs de longue durée non traditionnels.</p>
Gestion des capitaux et des risques	<p>Les sensibilités aux marchés des actions et aux taux d'intérêt ont continué à être gérées à l'intérieur des limites de la tolérance au risque sur une base brute et une base nette tout au long de 2014.</p> <p>L'amélioration de notre programme de couverture s'est poursuivie et des options ont été ajoutées en vue de réduire notre risque de rééquilibrage et de contrats à terme sur devises pour gérer notre exposition au change.</p>
Perfectionnement du leadership et perfectionnement professionnel	<p>Des gens compétents ont été recrutés pour Gestion d'actifs Manuvie dans les principaux domaines d'intérêt, y compris le nouveau chef de la gestion mondiale de patrimoine et de la gestion d'actifs.</p> <p>Des possibilités ont été offertes à des cadres présentant un potentiel considérable afin de diriger des fonctions clés et de fournir des possibilités de relève, démontrant notre engagement envers le perfectionnement professionnel dans toutes les divisions, toutes les unités d'exploitation et tous les territoires géographiques.</p> <p>Nous avons priorisé une planification solide du perfectionnement et le mentorat de gens potentiellement très talentueux.</p>
Efficience et efficacité	<p>Les économies en matière d'efficience et d'efficacité ont dépassé la cible de la division des placements.</p>
Restauration de la confiance en Manuvie	<p>Des analystes ont reconnu la constance avec laquelle nous dégageons des placements solides en faveur de nos clients et les mesures que nous avons adoptées pour augmenter l'apport du résultat tiré des activités de base en 2015.</p> <p>Les agences de notation continuent d'être impressionnées par la force et le rendement des comptes généraux.</p> <p>La croissance de GAM Marchés publics et privés s'est poursuivie et l'acquisition des activités canadiennes de Standard Life plc a moussé l'enthousiasme des employés de Manuvie à l'égard de nos perspectives de croissance rentable et, par le fait même, leur engagement.</p>

Rémunération directe totale cible

En 2014, M. Thomson a reçu une augmentation de 30 000 \$ US de son salaire de base. Sa cible du RIA de 150 % de son salaire est demeurée inchangée et il a reçu des primes d'encouragement à moyen et à long terme d'une valeur d'attribution globale de 2 200 000 \$ US. L'enveloppe de la RDTC de 2014 de M. Thomson tenait compte de son rendement ainsi que de la RDTC de ses homologues au sein du groupe de comparaison en matière de rémunération de Manuvie.

En 2015, le conseil a examiné la rémunération de M. Thomson et a approuvé une augmentation de son salaire de 50 000 \$ US avec prise d'effet le 1^{er} mars 2015 et lui a attribué des primes d'encouragement à moyen et à long terme d'une valeur d'attribution globale de 2 300 000 \$ US en février 2015. Dans l'examen de la RDTC de 2015 de M. Thomson, le conseil a tenu compte de la taille et de l'envergure de Manuvie relativement à celles des sociétés du groupe de comparaison en matière de rémunération ainsi que des réalisations de M. Thomson en 2014, de ses qualités de leader et de sa capacité à contribuer à la réussite future de Manuvie.

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

Rémunération directe totale cible			
	2013 (\$ US)	2014 (\$ US)	2015 (\$ US)
Salaire de base (1 ^{er} mars)	670 000 \$	700 000 \$	750 000 \$
Cible du RIA ¹	1 005 000 \$	1 050 000 \$	1 125 000 \$
UAR attribuées	770 000 \$	770 000 \$	805 000 \$
UAT attribuées	550 000 \$	550 000 \$	575 000 \$
Options sur actions attribuées	880 000 \$	880 000 \$	920 000 \$
Rémunération directe totale cible	3 875 000 \$	3 950 000 \$	4 175 000 \$

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

Paiements aux termes du régime incitatif annuel de 2014

Pour déterminer la prime d'encouragement annuelle de M. Thomson pour 2014, le conseil a évalué son rendement par rapport aux objectifs particuliers énoncés ci-dessus et au résultat d'entreprise, comme il est énoncé à la page 45. M. Thomson a reçu une prime d'encouragement annuelle de 1 658 475 \$ US en fonction de ce qui suit :

Salaire de base	X	Cible du RIA (pourcentage du salaire de base)	X	Tableau du rendement de la Société	X	Coefficient de rendement individuel	=	Prime d'encouragement annuelle
700 000 \$ US		150 %		117 %		135 %		1 658 475 \$ US

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

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

En 2014, M. Rooney a joué un rôle important dans le raffinement de la stratégie de Manuvie visant à positionner l'organisation en vue de sa croissance à long terme en mettant l'accent sur la différenciation sur tous les marchés. Une stratégie technologique exhaustive bien alignée sur notre stratégie d'affaires a été élaborée et est actuellement mise en œuvre dans Manuvie. M. Rooney a également dirigé un programme proactif de fusions et d'acquisitions et a joué un rôle déterminant dans les deux importantes acquisitions annoncées en 2014 (activités canadiennes de Standard Life plc et activités relatives aux régimes de retraite de la New York Life). Manuvie a continué d'obtenir des résultats solides quant à son initiative en matière d'efficacité et d'efficacité, excédant les cibles d'économies de 2014 et instituant une approche disciplinée en vue de réaliser des efficacités continues en 2015 et par la suite.

Le tableau ci-dessous présente les objectifs et résultats individuels clés particuliers de M. Rooney pour 2014 :

Objectifs clés	Résultats
<p>Diriger l'élaboration de plans d'exécution des stratégies en mettant un accent particulier sur l'Asie et la gestion du patrimoine, un accent accru sur le client et la différenciation dans un secteur hautement concurrentiel.</p> <p>Mettre sur pied une unité d'information sur la concurrence.</p>	<p>Il a dirigé le processus de planification stratégique à l'échelle de la Société en se concentrant sur des thèmes stratégiques clés qui ont été adoptés dans toutes les divisions et par toutes les fonctions de Manuvie, en mettant l'accent sur la différenciation et une vision globale du client.</p> <p>Il a établi une unité d'information sur les entreprises mondiale qui se concentre sur l'analyse proactive, le profilage et la modélisation des capacités pour prévoir les possibilités sur le marché, repérer et régler les menaces émergentes et mieux intégrer et appuyer les décisions stratégiques.</p>
<p>Exécuter plusieurs initiatives stratégiques importantes axées sur la technologie partout dans Manuvie afin de faire connaître davantage la marque et les produits, d'attirer et de fidéliser les clients, d'améliorer le service à la clientèle ainsi que l'efficacité et la productivité de nos employés, d'aider Manuvie à gérer les risques et à améliorer la qualité des données et la sécurité des systèmes.</p>	<p>Il a élaboré une stratégie technologique exhaustive qui est bien alignée sur nos stratégies d'affaires et dont la solide exécution est amorcée pour augmenter le déploiement de la technologie partout dans Manuvie.</p> <p>Des projets technologiques importants sont mis en œuvre dans toutes les divisions pour permettre la reconnaissance de la marque et favoriser les stratégies d'orientation client, l'élargissement des portefeuilles de produits et l'amélioration des capacités de distribution, de la gestion des risques et de la productivité des employés. Les solutions mises en œuvre pour augmenter l'efficacité et la productivité des employés au moyen de la technologie comprennent l'introduction de WorkSmart, de TechTV et de salons technologiques (Tech Lounges) innovateurs pour offrir un soutien sur place aux utilisateurs.</p> <p>Des pratiques en matière de technologie ont été établies et des normes mondiales sont mises en œuvre pour la gestion de portefeuille de demandes, l'orientation client, la gestion de l'information, la gestion des processus d'affaires et l'architecture orientée sur le service.</p> <p>Nous avons dépassé notre plan pour l'année 1 en matière d'atténuation des problèmes de cybersécurité et avons continué de renforcer nos capacités de continuité des affaires.</p>
<p>Diriger la refonte organisationnelle mondiale et l'initiative en matière d'efficacité et d'efficacités (E&E), en respectant les cibles prévues.</p>	<p>Il a dirigé l'accent continu sur la mise en œuvre d'initiatives en matière d'E&E qui ont dépassé les économies ciblées en 2014 et qui sont en voie d'atteindre l'objectif de 2016. De nouvelles initiatives en matière d'E&E ajoutées au portefeuille global de la Société feront croître davantage notre possibilité d'économies.</p> <p>Un nouveau programme « WorkSmart » a été instauré en 2014, misant sur la souplesse du milieu de travail, des espaces de travail redessinés et des technologies afin de créer un environnement de travail renforçant le caractère concurrentiel de Manuvie grâce à des espaces de travail améliorés, des outils qui favorisent la collaboration, améliorent la productivité, augmentent l'engagement des employés et leur offrent une plus grande souplesse et une plus grande mobilité. Cette initiative a été bien accueillie par nos employés, comme l'indique l'atteinte de notre cible de mobilité de 20 % pour 2014.</p>
<p>Stimuler une approche proactive et disciplinée relativement aux fusions, aux acquisitions et aux dispositions correspondant à nos priorités stratégiques.</p>	<p>Il a réinstauré une approche proactive en matière d'activités de fusion et d'acquisition, traitant notre plus grand volume d'opérations depuis un certain temps. Il a joué un rôle primordial dans deux importantes acquisitions annoncées en 2014 (l'acquisition des activités canadiennes de Standard Life plc et l'acquisition des activités relatives aux régimes de retraite de la New York Life).</p>
<p>Faire croître le centre d'expertise en ressource mondiale de Manuvie et les capacités de traitement des opérations de Manille afin que la stratégie d'affaires atteigne les cibles de croissance.</p>	<p>Notre capacité de ressource mondiale s'est agrandie d'environ 4 000 ETP dans quatre établissements à Chengdu, en Malaisie, et dans deux établissements aux Philippines.</p> <p>Notre plus récent établissement, situé à Cebu, aux Philippines, a ouvert avec succès selon l'échéancier et les prévisions budgétaires, et nous pouvons dorénavant soutenir plusieurs unités d'exploitation de cet endroit.</p>
<p>Rafraîchir la stratégie de marque en mettant l'accent sur la compréhension du client, de notre concurrence et de la manière dont nous différencions nos activités relatives à la marque.</p> <p>Stimuler un changement de culture axé sur le leadership, la collaboration et l'orientation client.</p>	<p>Il a établi une approche uniforme en matière de marque sous le thème « une entreprise, deux marques », axée sur des caractéristiques liées à la clientèle.</p> <p>Il a lancé la première initiative de recherche sur la clientèle mondiale de Manuvie, laquelle a permis d'effectuer un positionnement mondial tout en autorisant des différences locales sur le plan de l'exécution.</p> <p>Il a dirigé l'alignement de la haute direction sur les principaux changements culturels et les comportements de leadership requis pour soutenir la stratégie de Manuvie. Il a placé un accent considérable sur la création d'une capacité de « leadership en tant que profession » au sein de Manuvie afin de responsabiliser les leaders à l'égard de l'engagement des employés et de l'efficacité de la gestion.</p> <p>Les améliorations organisationnelles de la conception faites l'an dernier pour stabiliser l'organisation et réduire les coûts de gestion se sont poursuivies en 2014, en améliorant dans une certaine mesure l'augmentation des prises de décision en matière de gestion.</p>

Rémunération directe totale cible

En 2014, M. Rooney a reçu une augmentation de 20 000 \$ US de son salaire de base. Sa cible du RIA de 125 % de son salaire est demeurée inchangée et il a reçu des primes d'encouragement à moyen et à long terme d'une valeur d'attribution globale de 2 300 000 \$ US. L'enveloppe de la RDTG de 2014 de M. Rooney tenait compte de son rendement, ainsi que de la RDTG de ses homologues au sein du groupe de comparaison en matière de rémunération de Manuvie.

En 2015, le conseil a examiné la rémunération de M. Rooney et a approuvé une augmentation de son salaire de 20 000 \$ US avec prise d'effet le 1^{er} mars 2015 et lui a attribué des primes d'encouragement à moyen et à long terme d'une valeur d'attribution globale de 2 400 000 \$ US en février 2015. Dans l'examen de la RDTG de 2015 de M. Rooney, le conseil a tenu compte de la taille et de l'envergure de Manuvie relativement à celles des sociétés du groupe de comparaison en matière de rémunération ainsi que des réalisations de M. Rooney en 2014, de ses qualités de leader et de sa capacité à contribuer à la réussite future de Manuvie.

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

Rémunération directe totale cible			
	2013 (\$ US)	2014 (\$ US)	2015 (\$ US)
Salaire de base (1 ^{er} mars)	700 000 \$	720 000 \$	740 000 \$
Cible du RIA ¹	875 000 \$	900 000 \$	925 000 \$
UAR attribuées	805 000 \$	805 000 \$	840 000 \$
UAT attribuées	575 000 \$	575 000 \$	600 000 \$
Options sur actions attribuées	920 000 \$	920 000 \$	960 000 \$
Rémunération directe totale cible	3 875 000 \$	3 920 000 \$	4 065 000 \$

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

Paiements aux termes du régime incitatif annuel de 2014

Pour déterminer la prime d'encouragement annuelle de M. Rooney pour 2014, le conseil a évalué son rendement par rapport aux objectifs particuliers énoncés ci-dessus et au résultat d'entreprise, comme il est énoncé à la page 45. M. Rooney a reçu une prime d'encouragement annuelle de 1 263 600 \$ US en fonction de ce qui suit :

Salaire de base	X	Cible du RIA (pourcentage du salaire de base)	X	Tableau du rendement de la Société	X	Coefficient de rendement individuel	=	Prime d'encouragement annuelle
720 000 \$ US		125 %		117 %		120 %		1 263 600 \$ US

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

M. Bromley est président de John Hancock Financial Services (« JHFS »), Division américaine de Manuvie, et est chargé de diriger tous les aspects des activités de John Hancock, dont l'assurance vie, l'assurance soins de longue durée, les placements (organismes de placement collectif), les services relatifs aux régimes de retraite et JH Signator.

Sous le leadership de M. Bromley en 2014, la Division américaine a connu des gains solides grâce aux récents lancements de produits et initiatives d'affaires, entraînant des résultats financiers solides, dont des actifs gérés à la fin de l'exercice 2014 de 398,5 G\$ CA, une hausse par rapport à 340,4 G\$ CA en 2013, soit une hausse de 17 % depuis le dernier exercice. Il continue de placer un accent critique sur la croissance des produits et services de gestion du patrimoine fondés sur les honoraires au rendement plus élevé. Plusieurs initiatives d'importance ont été lancées pour accroître la reconnaissance de la marque John Hancock en tant que société de gestion de patrimoine et d'actifs, dont la campagne de publicité innovatrice et bien accueillie « Life Comes Next » qui combinait télévision, Internet et médias sociaux. M. Bromley était personnellement chargé de l'identification de l'unité d'exploitation de marché intermédiaire des activités liées aux régimes de retraite de la NY Life en vue de l'achat et de la négociation de cet achat, qui contribuera considérablement à la croissance de l'entreprise de gestion du patrimoine aux États-Unis. M. Bromley est membre des comités de direction et de gestion de Manuvie.

Le tableau ci-dessous présente les objectifs et résultats individuels clés particuliers de M. Bromley pour 2014 :

Objectifs clés	Résultats
Faire croître l'envergure et la rentabilité de JH Investments	John Hancock Investments continue de surpasser ses concurrents dans le secteur alors que notre taux de croissance interne sur 12 mois consécutifs jusqu'en novembre 2014 (calculé en tant que nouveaux flux nets en pourcentage des actifs au début de la période) était de 21,6 % par rapport à un taux sectoriel de 1,4 %, ce qui nous place en seconde position dans le secteur sur le plan de la croissance.
Renforcer la première position de JH Retirement Plan Services sur le marché des régimes de petite taille et chercher à faire croître notre présence sur le marché intermédiaire	Il a dirigé les efforts en vue d'identifier l'unité d'exploitation de marché intermédiaire des activités relatives aux régimes de retraite de la NY Life en vue de l'acheter et de négocier une convention d'intention visant cet achat. Un nouveau produit Signature 2.0 a été lancé au sein de notre marché de base et génère avec succès un flux de souscription accru.
Développer une relation plus étroite avec nos clients et une meilleure compréhension de ceux-ci	Il a établi l'initiative Customer 1, qui constituera le fondement et la plateforme technologique permettant la création d'un centre de traitement et de service orienté sur le client.
Atteindre les objectifs en matière d'efficacité et d'efficacités (E&E)	Au sein de John Hancock, le programme d'E&E se compose de 52 projets. L'incidence du programme sur le bénéfice de l'exercice complet prévoit une amélioration par rapport aux trimestres précédents en raison de la réalisation anticipée d'économies et de coûts de projets inférieurs à ceux prévus en raison d'un solide leadership et d'une supervision de projet efficace.

Rémunération directe totale cible

En 2012, M. Bromley a été nommé vice-président directeur principal, directeur général, Division américaine et président, JHFS. Auparavant, M. Bromley était chef de la direction de Manuvie Japon. En 2014, M. Rooney a reçu une augmentation de 50 000 \$ US de son salaire de base et sa cible du RIA était de 125 % de son salaire. Il a reçu des primes d'encouragement à moyen et à long terme d'une valeur d'attribution globale de 1 700 000 \$ US. L'enveloppe de la RDTTC de 2014 de M. Bromley tenait compte de son rendement ainsi que de la RDTTC de ses homologues au sein du groupe de comparaison en matière de rémunération de Manuvie.

En 2015, le conseil a examiné la rémunération de M. Bromley et a approuvé une augmentation de son salaire de 60 000 \$ US avec prise d'effet le 1^{er} mars 2015 et lui a attribué des primes d'encouragement à moyen et à long terme d'une valeur d'attribution globale de 2 200 000 \$ US en février 2015. Dans l'examen de la RDTTC de 2015 de M. Bromley, le conseil a tenu compte de la taille et de l'envergure de Manuvie relativement à celles des sociétés du groupe de comparaison en matière de rémunération ainsi que des réalisations de M. Bromley en 2014, de ses qualités de leader et de sa capacité à contribuer à la réussite future de Manuvie.

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

Rémunération directe totale cible			
	2013 (\$ US)	2014 (\$ US)	2015 (\$ US)
Salaire de base (1 ^{er} mars)	550 000 \$	600 000 \$	660 000 \$
Cible du RIA ¹	550 000 \$	750 000 \$	825 000 \$
UAR attribuées	525 000 \$	595 000 \$	770 000 \$
UAT attribuées	375 000 \$	425 000 \$	550 000 \$
Options sur actions attribuées	600 000 \$	680 000 \$	880 000 \$
Rémunération directe totale cible	2 600 000 \$	3 050 000 \$	3 685 000 \$

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

Paiements aux termes du régime incitatif annuel de 2014

Pour déterminer la prime d’encouragement annuelle de M. Bromley pour 2014, le conseil a évalué son rendement par rapport aux objectifs particuliers énoncés ci-dessus et au résultat d’entreprise, comme il est énoncé à la page 45. M. Bromley a reçu une prime d’encouragement annuelle de 1 184 625 \$ US en fonction de ce qui suit :

Salaire de base	X	Cible du RIA (pourcentage du salaire de base)	X	Tableau du rendement de la Société	X	Coefficient de rendement individuel	=	Prime d’encouragement annuelle
600 000 \$ US		125 %		117 %		135 %		1 184 625 \$ US

Gouvernance en matière de rémunération

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

Conseil d'administration		
<ul style="list-style-type: none"> Supervise notre approche en matière de programmes de rémunération, dont le respect des principes de gestion des risques sûrs et de la tolérance au risque établi. Approuve les principales décisions en matière de rémunération, dont la rémunération du chef de la direction et des autres membres de la haute direction selon la recommandation du CRDPC. Approuve la rémunération des administrateurs selon la recommandation du comité de gouvernance et des candidatures. 		
Comité de rémunération et de dotation en personnel cadre¹	Comité de gestion du risque¹	Comité de gouvernance et des candidatures¹
<ul style="list-style-type: none"> Aide le conseil dans la supervision de notre approche en matière de ressources humaines, dont la supervision de nos programmes de rémunération, et recommande les principales décisions en matière de rémunération au conseil. Au moins un membre siège au comité de gestion du risque. Cette appartenance croisée favorise la supervision efficace de la rémunération et son alignement sur des pratiques et principes sains en matière de gestion des risques. Chaque membre du comité est indépendant et répond aux normes d'indépendance additionnelles pour les membres du comité énoncées dans notre politique en matière d'indépendance. Seul le président du comité est actuellement chef de la direction d'une autre société ouverte, un poste duquel il prendra sa retraite le 31 mars 2015, et la majorité des membres du comité ont de l'expérience en rémunération des membres de la haute direction. Veillez vous reporter au rapport du comité de rémunération et de dotation en personnel cadre à la page 28 pour consulter une description des responsabilités du conseil et le nom de ses membres et à la rubrique « Processus de prise de décision en matière de rémunération » à la page 60 pour de plus amples renseignements sur la manière dont le comité établit la rémunération des membres de la haute direction de Manuvie. 	<ul style="list-style-type: none"> Aide le conseil dans la supervision de l'alignement de nos programmes de rémunération incitative sur des principes en matière de gestion des risques sûrs et des objectifs en matière de gestion des risques. Chaque membre du comité est indépendant et a une connaissance suffisante des principes de gestion du risque et une connaissance technique des principes pertinents en matière de risques. Veillez vous reporter au rapport du comité de gestion du risque à la page 27 pour consulter une description des responsabilités du comité et le nom de ses membres. 	<ul style="list-style-type: none"> Aide le conseil à établir et à surveiller la rémunération des administrateurs. Chaque membre du comité est indépendant. Veillez vous reporter au rapport du comité de gouvernance et des candidatures à la page 23 pour consulter une description des responsabilités du comité et le nom de ses membres.
Conseiller indépendant		
<ul style="list-style-type: none"> En 2014, le comité de rémunération et de dotation en personnel cadre a examiné l'engagement de son conseiller en rémunération indépendant et a retenu les services de Hugessen Consulting Inc., qui conseille le comité depuis 2006 (voir le Rapport du comité de rémunération et de dotation en personnel cadre à la page 28 pour de plus amples renseignements). Hugessen Consulting Inc. ne fournit pas d'autres services à Manuvie et le comité est convaincu que la société est indépendante. Le rôle du conseiller indépendant comprend ce qui suit : <ul style="list-style-type: none"> assister aux réunions des comités; fournir des conseils sur les décisions en matière de rémunération; et faire des rapports sur les tendances en matière de rémunération. Le tableau ci-dessous indique les honoraires payés à Hugessen Consulting Inc. et à Pearl Meyer & Partners au cours des deux derniers exercices pour des conseils à l'égard de la rémunération des membres de la haute direction et des administrateurs. Le comité de rémunération et de dotation en personnel cadre doit approuver, à l'avance, tout mandat que la direction propose de confier à un conseiller indépendant engagé par le comité de rémunération et de dotation en personnel cadre. 		
Comité de rémunération des membres de la haute direction	Chef de la gestion des risques	
<ul style="list-style-type: none"> Appuie le comité de rémunération et de dotation en personnel cadre dans sa supervision de la gestion des risques liés à la rémunération. Se réunit plusieurs fois par année et comprend le chef de la gestion des risques, le chef des finances et le chef des ressources humaines. Les responsabilités du comité de rémunération des membres de la haute direction comprennent ce qui suit : <ul style="list-style-type: none"> l'examen des mesures de rendement, cibles, pondérations et résultats dans le cadre des régimes incitatifs afin d'assurer leur alignement sur la stratégie d'affaires et les objectifs de gestion des risques de Manuvie; l'examen des changements dans le programme de rémunération pour assurer son alignement sur les objectifs de gestion des risques de Manuvie; et la recommandation de changements dans le programme de rémunération au chef de la direction avant leur examen et leur approbation par le comité de rémunération et de dotation en personnel cadre. 	<ul style="list-style-type: none"> Assiste aux réunions du comité de rémunération et de dotation en personnel cadre au cours desquelles les recommandations relatives à la conception de la rémunération sont examinées et approuvées, ce qui permet la surveillance efficace des recommandations relatives au programme de rémunération au moyen d'une analyse éclairée des risques pertinents. Le chef de la gestion des risques est membre du comité de rémunération des membres de la haute direction. 	

¹ Tous les comités du conseil respectent les exigences d'indépendance énoncées dans la politique en matière d'indépendance établie par le conseil (se reporter à la rubrique intitulée « Indépendance » à la page 85). Tous les membres du comité de rémunération et de dotation en personnel cadre sont des hauts dirigeants d'affaires compétents et chevronnés et ont une vaste expérience en affaires à titre de hauts dirigeants ou de présidents du conseil d'une organisation d'importance (ouverte, fermée et à but non lucratif) (se reporter à la rubrique intitulée « Compétences et expérience » à la page 86).

Honoraires payés à Hugessen Consulting et à Pearl Meyer & Partners

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

Services exécutés ¹	Honoraires payés en 2013	Honoraires payés en 2014
Hugessen Consulting		
Honoraires liés à la rémunération des membres de la haute direction	346 832 \$	356 617 \$
Honoraires liés à la rémunération des administrateurs	5 000 \$	0 \$
Autres honoraires	0 \$	0 \$
Pearl Meyer & Partners		
Honoraires liés à la rémunération des membres de la haute direction	0 \$	0 \$
Honoraires liés à la rémunération des administrateurs	31 167 \$ ²	0 \$
Autres honoraires	0 \$	0 \$

¹ En 2013, le comité de gouvernance et des candidatures a retenu les services de Hugessen Consulting Inc. et de Pearl Meyer & Partners afin qu'elles fournissent des conseils sur la rémunération des administrateurs.

² Les honoraires ont été versés en dollars américains et ont été convertis en dollars canadiens selon un taux de change moyen pour 2013 de 1,038 \$ pour 1,00 \$ US.

Processus de prise de décision en matière de rémunération

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

De novembre à décembre (conception de la rémunération future)	De janvier à février (conception de la rémunération future)	Au cours de l'exercice	De novembre à février (résultats de l'an dernier)
<ul style="list-style-type: none"> La direction soumet ses recommandations provisoires relatives à la structure de la rémunération, notamment les éléments de rémunération, l'enveloppe de rémunération et les mesures du rendement, pour l'exercice à venir et les motifs à l'appui de celles-ci. Le comité de rémunération et de dotation en personnel cadre analyse les recommandations et transmet ses commentaires à la direction, qui effectue les ajustements demandés. Le comité de gestion du risque examine les aspects de gestion des risques du programme de rémunération de la haute direction et vérifie si le programme de rémunération est aligné sur nos objectifs en matière de gestion des risques. Après l'examen du comité de gestion du risque, le comité de rémunération et de dotation en personnel cadre recommande, aux fins d'approbation par le conseil, le programme et la structure de rémunération pour l'exercice à venir. Le comité de rémunération et de dotation en personnel cadre demande des conseils et des indications sur les questions liées à la rémunération au conseiller en rémunération indépendant du comité. 	<ul style="list-style-type: none"> Au début de l'exercice, le conseil approuve les objectifs de rendement individuel du chef de la direction et le comité de rémunération et de dotation en personnel cadre examine les objectifs de rendement individuel des autres membres du comité de direction et des chefs des fonctions de contrôle. Le comité de rémunération et de dotation en personnel cadre examine et approuve également les mesures du rendement d'entreprise et les cibles financières pour les besoins des régimes incitatifs. Les cibles visent à être atteignables, mais demandent un effort de rendement « supplémentaire ». Des essais de contrainte sont également effectués avant l'approbation des cibles financières lorsque des changements importants sont apportés aux programmes. 	<ul style="list-style-type: none"> Au cours de l'exercice, le comité de rémunération et de dotation en personnel cadre examine la pertinence continue du groupe de comparaison en matière de rémunération et la situation concurrentielle de la rémunération cible par rapport à la situation souhaitée sur le marché et aux tendances. Voir ci-dessous pour de plus amples renseignements sur le groupe de comparaison en matière de rémunération, qui est utilisé pour comparer la rémunération du chef de la direction et des vice-présidents directeurs principaux de Manuvie. 	<ul style="list-style-type: none"> Les résultats du rendement d'entreprise pour toute période de rendement ayant pris fin sont soumis par le chef des finances au comité de rémunération et de dotation en personnel cadre et analysés par celui-ci, qui approuve les facteurs de rendement devant s'appliquer aux divers programmes incitatifs pour cette période de rendement. Le conseil approuve les résultats du RIA et des UAR pour l'organisation et détermine si des ajustements sont appropriés. Le chef de la direction analyse les recommandations en matière de rendement individuel et de rémunération pour tous les membres du comité de direction et les chefs des fonctions de contrôle avec le comité de rémunération et de dotation en personnel cadre. Au cours de séances à huis clos, le comité de rémunération et de dotation en personnel cadre et le conseil examinent le rendement du chef de la direction, de tous les membres du comité de direction et des chefs des fonctions de contrôle. Le comité de rémunération et de dotation en personnel cadre recommande les attributions de rémunération aux fins d'approbation par le conseil.

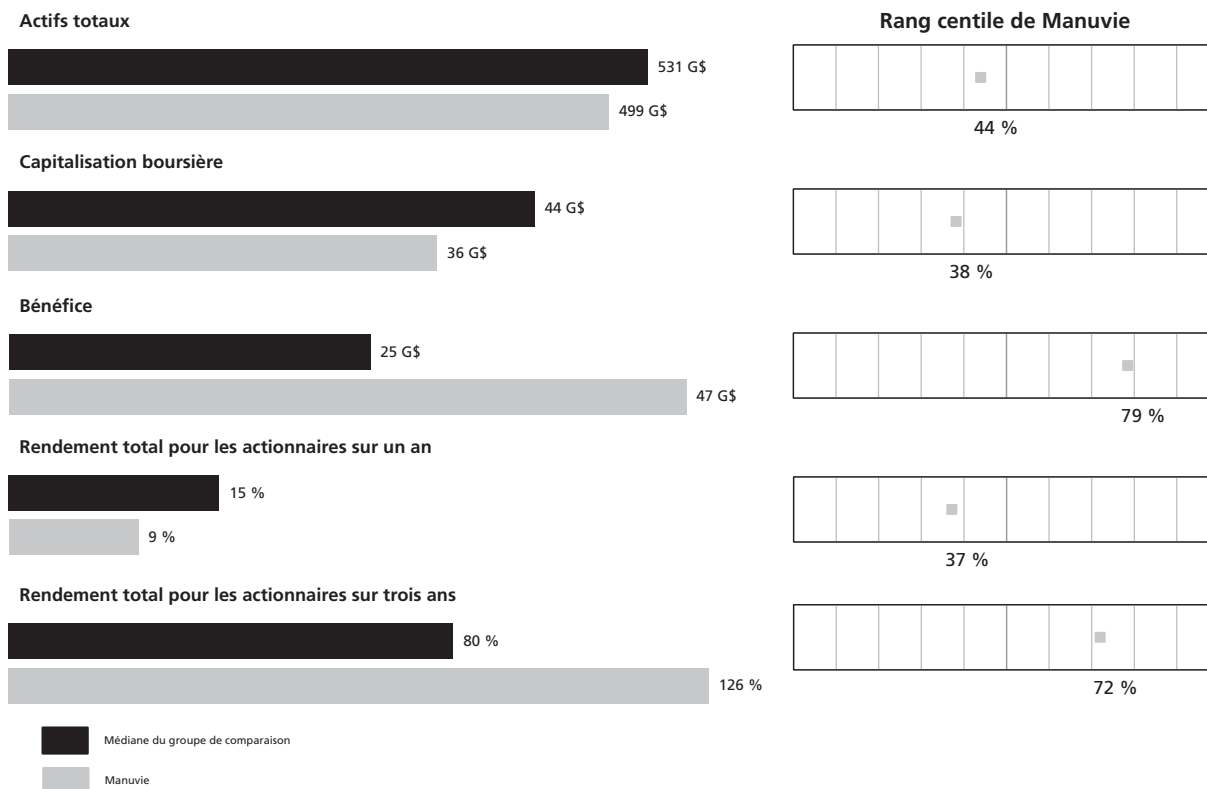
Groupe de comparaison en matière de rémunération

Comme il est indiqué ci-dessus, le comité de rémunération et de dotation en personnel cadre examine le groupe de comparaison en matière de rémunération chaque année. Les critères utilisés pour sélectionner les sociétés homologues comprennent la capitalisation boursière et les actifs, la concurrence pour attirer les employés talentueux, les secteurs d'activité semblables et l'envergure internationale. En conséquence de l'examen de 2014, aucun changement n'a été apporté au groupe de comparaison en matière de rémunération de 2013.

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

Sociétés d'assurance vie mondiales	Banques canadiennes
<p>AFLAC Inc. Ameriprise Financial Inc. MetLife, Inc. Principal Financial Group Inc. Prudential Financial, Inc. Prudential plc Financière Sun Life Inc.</p>	<p>Banque de Montréal La Banque de Nouvelle-Écosse Banque Canadienne Impériale de Commerce Banque Royale du Canada La Banque Toronto-Dominion</p>

Comparaison avec le groupe de comparaison en matière de rémunération



Note : Actifs totaux, capitalisation boursière et bénéfice en dollars américains (source : Bloomberg). Rendement total pour les actionnaires dans les devises locales.

Le comité de rémunération et de dotation en personnel cadre et la direction examinent également les renseignements sur la rémunération publiés dans les sondages suivants :

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

Pour le rôle du vice-président directeur principal et chef des placements, le comité de rémunération et de dotation en personnel cadre a également tenu compte des pratiques de rémunération de sociétés de conseils en gestion d'actifs de taille analogue à celle de Gestion d'actifs Manuvie, branche de gestion globale d'actifs de Manuvie.

La rémunération cible des membres de la haute direction aux échelons inférieurs à celui de vice-président directeur principal est étalonnée par rapport à celle des entreprises régionales comparables au moyen des sondages décrits ci-dessus ainsi que d'autres sources de sondage appropriées. Cette analyse tient compte de l'échelon, du rôle et du secteur géographique de chaque membre de la haute direction. Chaque élément de la rémunération, ainsi que la RDTC, est étalonné afin d'assurer un caractère concurrentiel adéquat par rapport aux sociétés homologues. La RDTC des membres de la haute direction correspond à la médiane du marché externe. La rémunération des membres de la haute direction ayant un rendement élevé vise à être comparable à celle des membres de la haute direction ayant un rendement comparable au sein des sociétés homologues.

Gestion des risques associés à la rémunération

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

Risque lié aux affaires	Risque lié au talent
Le risque que le programme de rémunération de Manuvie encourage des comportements qui ne correspondent pas à la stratégie d'affaires, à l'énoncé en matière de tolérance au risque de Manuvie ¹ et à la valeur à long terme pour les actionnaires. Le risque lié aux affaires comprend également le risque que le programme de rémunération décourage la prise de risques sains. Le risque lié aux affaires peut être atténué par la conception de programmes incitatifs qui combinent plusieurs paramètres de rendement alignés sur notre stratégie d'affaires et qui reflètent l'influence des employés sur le rendement.	Le risque que le programme de rémunération de Manuvie ne nous permette pas d'attirer et de fidéliser des dirigeants et des employés de talent. Le risque lié au talent peut être atténué en employant des pratiques de rémunération qui sont concurrentielles à l'externe en termes de cible et de possibilité totale et en offrant des possibilités qui sont attirantes pour les gens talentueux que nous voulons attirer.
Risque lié au rendement	Risque en matière de conformité et d'éthique
Le risque que le programme de rémunération de Manuvie ne fournisse pas aux employés la motivation nécessaire pour maintenir des normes de rendement élevées. Le risque lié au rendement peut être atténué en établissant un rapprochement approprié entre la rémunération et le rendement et en offrant des possibilités de rémunération qui optimiseront les résultats d'entreprise.	Le risque que le programme de rémunération de Manuvie incite à l'adoption de comportements douteux, contraires à l'éthique ou illégaux. Le risque en matière de conformité et d'éthique peut être atténué par de solides mécanismes de supervision et de contrôle et des programmes de rémunération structurés de manière à minimiser l'incitatif potentiel à participer à des violations de la conformité et de l'éthique.

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

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

- un horizon de rémunération bien équilibré entre le court terme, le moyen terme et le long terme;
- l'utilisation de multiples mesures du rendement dans la conception des régimes incitatifs;
- des mesures particulières de contrôle des risques et de l'adéquation des capitaux intégrées dans divers éléments de rémunération, notamment des objectifs individuels de gestion des risques pour tous les hauts dirigeants et une mesure du rendement du ratio du MMRPCE pour les UAR;
- des essais de contrainte pour la conception de la rémunération actuelle afin d'assurer que les paiements potentiels continuent d'être alignés sur le rendement d'entreprise;
- les chefs des fonctions de contrôle divisionnaires chargés de la supervision sont rémunérés en vertu du régime incitatif annuel de l'entreprise, en vertu duquel le paiement incitatif est indépendant des entreprises qu'ils supervisent;

- le conseil a le pouvoir discrétionnaire d'ajuster le facteur de rendement pour les UAR en fonction de la progression de Manuvie vers l'atteinte des cibles de réduction des risques et d'ajuster les résultats d'entreprise aux termes du RIA et des paiements d'UAR pour tenir compte d'événements importants indépendants de la volonté de la direction qui produiraient autrement des résultats de rémunération déraisonnables, non représentatifs ou autrement inappropriés;
- un processus d'évaluation du rendement pour tous les employés afin de s'assurer qu'ils connaissent les risques inhérents à l'exercice de leurs fonctions et qu'ils respectent les limites énoncées dans les politiques et pratiques courantes de Manuvie. Les évaluations du rendement des employés doivent refléter la manière dont les employés ont amélioré le profil de risque de Manuvie et tiennent également compte des indications de l'audit interne, du service de la conformité ou du service de la gestion des risques signalant des mesures inappropriées potentielles;
- un processus d'examen approfondi supervisé par le comité de rémunération et de dotation en personnel cadre qui examine la conception des régimes incitatifs importants en matière de souscriptions et de placements, la distribution des versements, les processus de contrôle et de supervision et l'incidence éventuelle qu'ils peuvent avoir sur les risques d'affaires. Les chefs de division sont chargés de superviser les régimes de rémunération importants à l'égard des souscriptions et des placements au sein de leur division et doivent approuver tout changement important apporté à ces régimes. Les chefs de division doivent attester chaque année que ces régimes n'engendrent pas de niveaux inappropriés de risques d'affaires pour la division et pour Manuvie dans son ensemble. En 2014, le chef de la gestion des risques de Manuvie, sur l'instruction du comité de gestion du risque, a également examiné ce processus;
- la limitation des options sur actions à moins d'un tiers de la rémunération directe totale cible des membres de la haute direction;
- une politique empêchant la vente à découvert ou l'achat ou la vente d'une option d'achat ou de vente ou tout autre instrument dérivé visant des titres de Manuvie destinés à couvrir ou à compenser un changement dans les cours et la monétisation des attributions fondées sur des actions non acquises par les membres de la haute direction et les administrateurs. Cette politique est intégrée dans notre Code de déontologie et d'éthique. Tous les employés et administrateurs doivent attester qu'ils respectent le Code chaque année;
- des exigences obligatoires en matière d'actionariat;
- une politique de récupération pour les vice-présidents et cadres aux échelons supérieurs, en vertu de laquelle le conseil a le pouvoir discrétionnaire d'annuler les attributions incitatives non acquises du membre de la haute direction ou de récupérer les attributions incitatives acquises et/ou payées du membre de la haute direction, selon le cas, en cas de fraude, vol, détournement ou inconduite grave de la part du membre de la haute direction, sans égard au fait qu'il y a eu un retraitement financier ou non;
- Manuvie impose des conditions additionnelles au chef de la direction, au chef des finances et au chef de l'exploitation, notamment :
 - tout redressement important des états financiers de Manuvie attribuable à l'inconduite du chef de la direction déclenchera des récupérations de rémunération;
 - le chef de la direction, le chef des finances et le chef de l'exploitation sont tenus de respecter l'exigence en matière d'actionariat pendant un an après leur départ de Manuvie;
 - le chef de la direction est tenu de détenir des actions ordinaires à raison d'au moins 50 % des gains réalisés au moment de l'exercice d'options sur actions ordinaires pendant la durée de son mandat et un an suivant la cessation de son emploi. Le chef des finances et le chef de l'exploitation sont également tenus de détenir des actions ordinaires à raison d'au moins 50 % des gains réalisés au moment de l'exercice d'options sur actions pendant la durée de leur mandat et un an suivant la cessation de leur emploi, à moins que le membre de la haute direction ne respecte son exigence en matière d'actionariat;
- le chef de la gestion des risques et l'actuaire en chef ont des attributions aux termes du régime incitatif annuel et de l'incitatif à moyen terme qui ne sont pas liées au rendement commercial de Manuvie afin de supprimer tout conflit d'intérêts potentiel ou perçu en fournissant une supervision et des conseils impartiaux à la haute direction et au conseil.

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

Tableau sommaire de la rémunération

Le tableau suivant présente un sommaire de la rémunération attribuée aux membres de la haute direction visés en 2014 et au cours des deux années civiles précédentes, en dollars canadiens. Comme la rémunération des membres de la haute direction visés est établie en dollars américains pour l'aligner sur leur marché concurrentiel mondial, les montants indiqués ci-dessous ont été convertis en dollars canadiens conformément aux états financiers de Manuvie. Les variations des taux de change peuvent causer des écarts dans la rémunération d'une année à l'autre, ce qui a été particulièrement le cas pour les deux dernières années.

Nom et poste principal	Exercice	Salaire ¹	Attributions fondées sur des actions ²	Attributions fondées sur des options ³	Rémunération en vertu d'un régime incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres	Valeur du régime de retraite ⁵	Autre rémunération ⁶	Rémunération totale
					Régimes incitatifs annuels ⁴			
					(\$)			
Donald Guloien Président et chef de la direction	2014	1 438 720	5 274 666	3 516 444	3 329 088	823 400	101 890	14 484 208
	2013	1 216 641	3 975 048	2 650 032	4 249 647	568 800	103 381	12 763 549
	2012	1 083 130	3 018 043	3 018 043	2 769 250	455 400	101 836	10 445 702
Steve Roder ⁷ Vice-président directeur principal et chef des finances	2014	790 515	5 069 136	1 194 264	1 769 688	243 600	66 713	9 133 916
	2013	719 393	1 505 700	1 003 800	1 735 273	124 000	64 636	5 152 802
	2012	435 805	750 644	750 644	656 405	37 400	39 454	2 670 352
Warren Thomson Vice-président directeur principal et chef des placements	2014	766 636	1 459 656	973 104	2 064 636	271 400	67 216	5 602 648
	2013	685 241	1 325 016	883 344	1 993 084	189 100	75 116	5 150 901
	2012	649 986	1 097 470	1 097 470	1 250 845	115 400	64 636	4 275 807
Paul Rooney Vice-président directeur principal et chef de l'exploitation	2014	790 515	1 526 004	1 017 336	1 573 056	303 100	124 285	5 334 296
	2013	719 393	1 385 244	923 496	1 549 351	291 700	116 836	4 986 020
	2012	646 667	1 000 000	1 000 000	828 100	350 000	58 381	3 883 148
Craig Bromley ⁸ Vice-président directeur principal, directeur général, Division américaine et président, John Hancock Financial Services	2014	653 142	1 127 916	751 944	1 474 740	133 300	160 436	4 301 478
	2013	566 445	903 420	602 280	973 877	99 600	41 825	3 187 447
	2012	467 637	574 425	574 425	988 437	69 513	799 327	3 473 764

¹ Le salaire versé à MM. Guloien, Roder, Thomson et Rooney est établi en dollars américains, mais versé et converti en dollars canadiens, sur une base bimensuelle, selon le taux de change de la Banque du Canada à midi à la date précédant le versement. Pour 2012, le salaire de M. Rooney a été établi et versé en dollars canadiens. Depuis sa nomination à son poste actuel le 1^{er} septembre 2012, le salaire de M. Bromley est établi et versé en dollars américains. Il a été converti en dollars canadiens selon le taux de change moyen annuel (1,1045 \$ pour 1,00 \$ US en 2014). Avant le 1^{er} septembre 2012, le salaire de M. Bromley était établi et versé en dollars canadiens.

² Les montants indiqués représentent la valeur en dollars utilisée pour déterminer le nombre d'unités attribuées aux membres de la haute direction visés. Le nombre d'unités attribuées est déterminé en divisant la valeur en dollars par la juste valeur à la date d'attribution de chaque unité. La juste valeur à la date d'attribution de chaque unité correspond au cours de l'action ordinaire à la TSX, soit le cours de clôture le jour de négociation précédant la date d'attribution ou le cours de clôture moyen des cinq jours de négociation précédant la date d'attribution, selon la valeur la plus élevée. La juste valeur à la date d'attribution tient compte du montant du dividende crédité à l'égard des unités. Les montants indiqués pour 2014 représentent les UAR et les UAT attribuées aux membres de la haute direction visés le 25 février 2014 en fonction d'un cours de l'action ordinaire de 21,20 \$, calculé comme il est indiqué ci-dessus. La valeur de paiement de ces UAR est assujettie au respect de critères de rendement établis. Les attributions établies en dollars américains ont été converties en dollars canadiens selon un taux de change de 1,1058 \$ pour 1,00 \$ US. Pour M. Roder, ce montant comprend également une prime spéciale non récurrente de 3 000 000 \$ US (un tiers en UAR et deux tiers en UAD liées au rendement). Cette prime a été attribuée le 18 août 2014, selon un cours de l'action ordinaire de 21,66 \$. Cette prime a été convertie en dollars canadiens selon un taux de change de 1,09258 \$ pour 1,00 \$ US.

³ Les montants indiqués représentent la valeur en dollars utilisée pour déterminer le nombre d'options sur actions attribuées aux membres de la haute direction visés. Pour les attributions fondées sur des options, le nombre d'options sur actions attribuées a été calculé pour les exercices indiqués en fonction des prix d'exercice et des facteurs de juste valeur suivants : février 2014, 21,20 \$ et 22,8 % ; février 2013, 15,52 \$ et 20,9 % ; février 2012, 12,64 \$ et 25,6 % ; juin 2012, 11,232 \$ et 25,6 % ; septembre 2012, 11,084 \$ et 25,6 %. Le facteur Black-Scholes pour 2014 utilisé pour déterminer la juste valeur comptable a été établi selon les variables suivantes : a) la durée prévue des options de 6,7 ans ; b) la volatilité prévue du cours des actions ordinaires de 30 % ; c) le taux d'intérêt sans risque de 2,0 % ; et d) le taux de rendement prévu des dividendes sur les actions ordinaires de 3,0 %. Pour les octrois de 2012, le comité de rémunération et de dotation en personnel cadre a décidé de laisser le facteur de juste valeur de la rémunération inchangé par rapport à 2011, plutôt que d'utiliser le facteur utilisé pour déterminer la juste valeur dans les états financiers consolidés de Manuvie (« juste valeur comptable »). Le fait de laisser le facteur inchangé a entraîné l'octroi d'un nombre inférieur d'options sur actions aux membres de la haute direction visés. La juste valeur comptable de 2012 pour les options sur actions est inférieure à la valeur indiquée dans le Tableau sommaire de la rémunération de 424 416 \$ pour M. Guloien, de 105 559 \$ pour M. Roder, de 154 333 \$ pour M. Thomson, de 140 625 \$ pour M. Rooney et de 80 452 \$ pour M. Bromley.

⁴ Les primes d'encouragement annuelles sont versées en espèces dans l'année suivant l'exercice au cours duquel elles ont été gagnées. Pour 2014, les primes d'encouragement annuelles versées en dollars américains à MM. Guloien, Roder, Thomson, Rooney et Bromley ont été converties en dollars canadiens selon un taux de change de 1,2449 \$ pour 1,00 \$ US. Le montant indiqué pour 2012 pour M. Bromley comprend une prime d'encouragement annuelle de 638 437 \$, une prime spéciale de 150 000 \$ et une prime d'achèvement de 200 000 \$ à l'égard de son affectation en Asie.

⁵ Les chiffres indiqués pour la valeur du régime de retraite en 2014 sont la somme des montants indiqués dans la colonne de la variation attribuable à des éléments rémunérateurs des tableaux des régimes de retraite aux pages 74 et 75 pour chaque membre de la haute direction visé.

⁶ L'autre rémunération pour 2014 comprend le compte de dépenses personnelles des membres de la haute direction canadiens (« compte de dépenses ») de MM. Guloien, Roder, Thomson et Rooney de 100 000 \$, 55 000 \$, 55 000 \$ et 55 000 \$, respectivement. Pour M. Rooney, l'autre rémunération pour 2014 comprend également une allocation de déplacement de 66 000 \$ à l'égard de son rôle de chef de l'exploitation. Cette allocation a pris fin le 31 décembre 2014. Pour M. Bromley, l'autre rémunération comprend des allocations au titre des avantages indirects versées aux membres de la haute direction de 33 000 \$ US pour 2014 et 2013 et de 10 000 \$ US pour 2012, converties selon le taux de change moyen annuel (1,1045 \$ pour 1,00 \$ en 2014). Pour 2014, le montant comprend également un paiement de 124 494 \$ à M. Bromley pour égaliser le traitement fiscal du gain réalisé à la vente de sa résidence canadienne afin de le placer dans la même situation que s'il était retourné au Canada après son affectation en Asie, plutôt que d'être relocalisé directement aux États-Unis. Pour 2012, l'autre rémunération de M. Bromley se rapporte à son affectation en Asie, dont une allocation de résidence, une allocation de voiture, un congé à domicile et une autre allocation de déplacement, ainsi que d'autres avantages accessoires.

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

⁸ M. Bromley a été nommé vice-président directeur principal, directeur général, Division américaine et président, John Hancock Financial Services le 1^{er} septembre 2012. Auparavant, M. Bromley était vice-président directeur, président et chef de la direction, Manuvie Japon.

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

Nom	Attributions fondées sur des options		Attributions fondées sur des actions – valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice (\$)³	Rémunération en vertu d'un régime incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres – valeur gagnée au cours de l'exercice (\$)⁴
	Valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice (\$)¹	Valeur reçue au cours de l'exercice (\$)²		
Donald Guloien	3 794 778 \$	0 \$	6 232 611 \$	3 329 088 \$
Steve Roder	991 826 \$	0 \$	0 \$	1 769 688 \$
Warren Thomson	1 316 244 \$	0 \$	2 266 374 \$	2 064 636 \$
Paul Rooney	1 256 372 \$	0 \$	2 065 072 \$	1 573 056 \$
Craig Bromley	781 968 \$	350 349 \$	671 107 \$	1 474 740 \$

¹ Valeur totale des options sur actions à l'égard desquelles les droits ont été acquis au cours de 2014. La valeur correspond à l'écart entre le prix d'exercice des options et le cours de clôture des actions ordinaires à la TSX à la date d'acquisition.

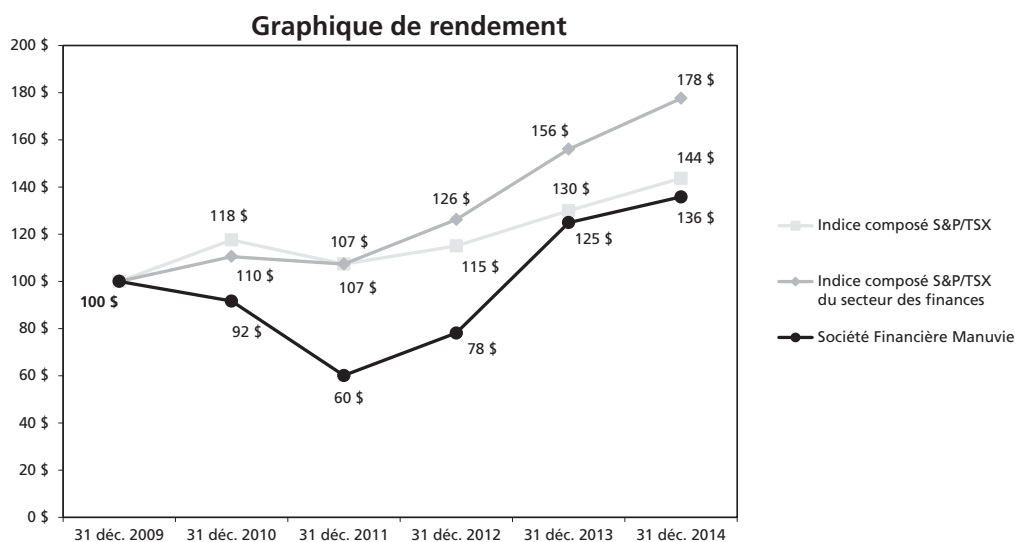
² En 2014, M. Bromley a exercé 65 267 options, réalisant un gain de 350 349 \$. Aucun autre membre de la haute direction visé n'a exercé d'options sur actions en 2014.

³ La valeur totale comprend les UAT et les UAR octroyées en 2012 dont les droits ont été acquis et qui ont été payées en 2014, comme il est énoncé sous « Résultats du régime incitatif à moyen terme en 2014 » à la page 46.

⁴ Valeur totale des primes d'encouragement annuelles versées en espèces pour 2014. Les primes d'encouragement annuelles sont également indiquées dans le Tableau sommaire de la rémunération ci-dessus.

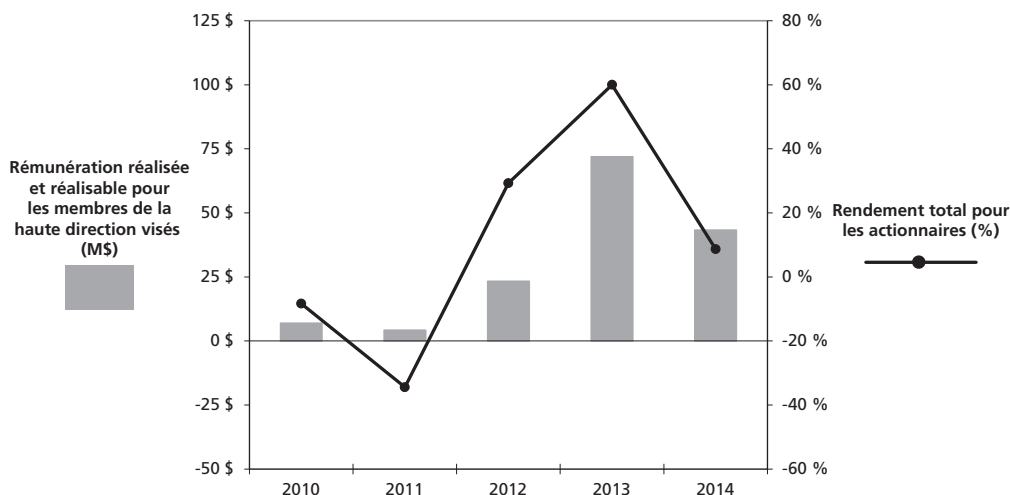
Graphique de rendement

Le graphique de rendement suivant indique le rendement cumulé total pour les actionnaires d'un placement de 100 \$ dans les actions ordinaires pour la période allant du 31 décembre 2009 au 31 décembre 2014 comparativement au rendement cumulé total de l'indice composé S&P/TSX et de l'indice composé S&P/TSX du secteur des finances au cours de la même période. Les actions n'ont pas eu un aussi bon rendement que celui des indices de 2010 à 2011, mais ont eu un meilleur rendement que celui des indices pour la majeure partie de 2012 et de 2013. Ce fait a été pris en compte dans la rémunération réalisée par les membres de la haute direction de Manuvie, comme il est indiqué dans le graphique Rémunération réalisée et réalisable à la page 67.



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

Rémunération réalisée et réalisable pour les membres de la haute direction visés



	2010	2011	2012	2013	2014
Rémunération réalisée et réalisable ¹ pour les membres de la haute direction visés ²	7 M\$	4 M\$	23 M\$	72 M\$	43 M\$
Rendement total pour les actionnaires ³	(8 %)	(34 %)	30 %	60 %	9 %

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

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

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

- 2014 : MM. Guloien, Roder, Thomson, Rooney et Bromley;
- 2013 : MM. Guloien, Roder, Thomson, Rooney et Bisnaire;
- 2012 : MM. Guloien, Roder, Thomson, Bisnaire, Rooney et Bell;
- 2011 : MM. Guloien, Bell, Rooney, Thomson et Boyle; et
- 2010 : MM. Guloien, Bell, Boyle, Thomson et Bisnaire.

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

Information supplémentaire

Description du programme incitatif à moyen terme et à long terme

Primes d'encouragement à moyen terme

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

Options sur actions

Des options sur actions sont octroyées en février de chaque année et permettent aux participants d'acheter des actions ordinaires à un prix d'exercice précisé pendant une période d'exercice maximale précisée de 10 ans.

- En règle générale, les options sur actions deviennent acquises à raison de 25 % par année sur une période de quatre ans.
- Pour les attributions octroyées à compter de 2015, en règle générale, les options sur actions ne pourront pas être exercées avant le cinquième anniversaire de la date d'attribution.
- Le prix d'exercice correspond au cours de clôture des actions ordinaires à la TSX le dernier jour de négociation avant la date d'attribution ou au cours de clôture moyen pendant les cinq jours de négociation précédant la date d'attribution, selon le montant le plus élevé.
- La valeur à l'exercice est fondée sur la différence entre le prix d'exercice au moment de l'octroi et le cours de l'action ordinaire au moment de l'exercice.
- Les options sur actions ne sont transférables qu'en cas de décès.
- Aucune option sur actions n'est octroyée lorsqu'il est interdit aux initiés assujettis de négocier des titres de Manuvie, c'est-à-dire pendant une « période d'interdiction ». Les attributions d'options sur actions annuelles sont habituellement effectuées après la période d'interdiction qui suit la publication des résultats financiers annuels.
- Manuvie n'antidate jamais ses options sur actions.
- Des options sur actions peuvent être attribuées à certains nouveaux membres de la haute direction au moment de leur embauche. Si la date d'embauche tombe au cours d'une période d'interdiction, l'attribution est reportée jusqu'à la fin de cette période.

Le régime d'options sur actions des dirigeants a été approuvé par les actionnaires à l'assemblée annuelle et extraordinaire de 2000. Des options sur actions, des UAD, des droits à la plus-value des actions, des actions temporairement incessibles et des primes liées au rendement peuvent également être attribués aux termes du régime d'options sur actions des dirigeants. Aucune modification ne peut être apportée au régime d'options sur actions des dirigeants sans l'approbation des actionnaires de Manuvie. Le nombre maximal d'actions ordinaires pouvant être émises aux termes du régime d'options sur actions des dirigeants est de 73 600 000, ce qui représente 3,7 % des actions ordinaires en circulation au 11 mars 2015.

Unités d'actions différées (réglées en espèces)

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

- En 2014, les membres de la haute direction canadiens et américains ont eu le choix de convertir en UAD une partie ou la totalité de leur prime d'encouragement annuelle ou de leurs UAT ou UAR, sous réserve des règles et des décisions fiscales locales applicables.
- Les UAD peuvent également être octroyées à certains nouveaux employés et autres membres de la haute direction.
- Les UAD aident les membres de la haute direction à respecter les lignes directrices en matière d'actionnariat de Manuvie applicables à leur égard.
- Des unités additionnelles se rapportant aux UAD sont créditées lorsque des dividendes sont versés sur les actions ordinaires.
- Les UAD du membre de la haute direction ne peuvent être rachetées avant qu'il ne quitte Manuvie et ne sont transférables qu'au moment du décès.

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

Total des options sur actions et des UAD en cours

Un nombre total de 22 789 186 actions ordinaires ont été émises à l'égard des options sur actions et des UAD aux termes du régime d'options sur actions des dirigeants, soit 1,2 % des actions ordinaires en circulation au 11 mars 2015. Le nombre maximal d'actions ordinaires pouvant être émises pendant un an ou en tout temps aux termes du régime d'options sur actions des dirigeants et de tous les autres régimes de rémunération fondés sur des capitaux propres à l'intention d'un participant en particulier ou des initiés ne peut dépasser en tout 5 % et 10 %, respectivement, du nombre d'actions ordinaires en circulation.

En 2014, Manuvie a octroyé 3 004 162 options sur actions à ses membres de la haute direction. Le nombre total d'options sur actions et d'UAD rachetables en actions qui sont en cours et le nombre de titres disponibles à des fins d'attribution future aux termes du régime d'options sur actions des dirigeants et du régime d'actionnariat à l'intention des administrateurs non employés au 31 décembre 2014 étaient les suivants :

Régime	Options sur actions/UAD en cours		Titres disponibles à des fins d'émission future	
	Nombre	En pourcentage des actions ordinaires diluées	Nombre	En pourcentage des actions ordinaires diluées
Options sur actions	29 913 408	1,59 %	20 319 334	1,08 %
UAD	837 529	0,04 %		
Régime d'actionnariat à l'intention des administrateurs non employés	557 699	0,02 %		
Total	31 308 636	1,66 %	20 319 334	1,08 %

Dilution éventuelle totale, dilution et taux d'absorption

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

	2014	2013	2012
Dilution éventuelle totale ¹	2,75 %	2,95 %	2,97 %
Dilution ²	1,66 %	1,86 %	1,81 %
Taux d'absorption ³	0,17 %	0,24 %	0,35 %

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

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

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

Ratio du coût de la direction

Le tableau suivant indique le coût total de la rémunération des membres de la haute direction visés en 2012, en 2013 et en 2014 exprimé en pourcentage du bénéfice net de Manuvie attribué aux actionnaires.

Exercice	Rémunération totale des membres de la haute direction visés (en milliers de dollars)	Bénéfice net attribué aux actionnaires (en milliers de dollars)	Rémunération totale des membres de la haute direction visés exprimée en pourcentage du bénéfice net attribué aux actionnaires
2014	38 857	3 501 000	1,10 %
2013	31 788	3 130 000	1,02 %
2012	27 355	1 736 000	1,58 %

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

- 2014 : MM. Guloien, Roder, Thomson, Rooney et Bromley
- 2013 : MM. Guloien, Roder, Thomson, Rooney et Bisnaire
- 2012 : MM. Guloien, Roder, Thomson, Bisnaire, Rooney et Bell

Lignes directrices en matière d'actionnariat

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

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

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

L'actionnariat des membres de la haute direction visés au 27 février 2015 se détaillait comme suit :

Membre de la haute direction visé	Actionnariat requis exprimé en multiple du salaire de base	Valeur totale des UAT	Valeur totale des UAR	Valeur totale des UAD	Valeur des actions détenues à titre personnel	Total des avoirs	Actionnariat exprimé en multiple du salaire de base ¹
Donald Guloien	7,0	7 318 571 \$	10 245 982 \$	4 310 302 \$	2 693 384 \$	24 568 239 \$	14,5
Steve Roder	4,0	4 381 179 \$	5 048 199 \$	2 227 098 \$	–	11 656 476 \$	12,1
Warren Thomson	4,0	2 178 438 \$	3 049 813 \$	567 915 \$	959 317 \$	6 755 483 \$	7,2
Paul Rooney	4,0	2 276 050 \$	3 186 479 \$	874 645 \$	17 808 \$	6 354 982 \$	6,9
Craig Bromley	4,0	2 259 188 \$	2 437 123 \$	–	544 \$	4 696 855 \$	5,7

¹ Aux fins de la détermination du respect des lignes directrices en matière d'actionnariat, le salaire de chaque membre de la haute direction visé a été converti en dollars canadiens en date du 27 février 2015 selon le taux de change de 1,00 \$ US pour 1,2508 \$ CA. Le multiple de l'actionnariat total de chaque membre de la haute direction visé a été calculé en fonction du cours de clôture de l'action ordinaire à la TSX au 27 février 2015, soit 21,77 \$ l'action ordinaire.

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

Le rapport du comité de rémunération et de dotation en personnel cadre à la page 28 présente la composition et le mandat de ce comité. En outre, le processus de prise de décision utilisé pour déterminer le programme de rémunération pour l'ensemble de la Société et les caractéristiques les plus importantes de notre programme de rémunération sont énoncés dans la rubrique « Rémunération des membres de la haute direction » de la présente circulaire.

Les tableaux ci-dessous présentent de l'information globale sur la rémunération en 2014 des employés dont les actions ont une incidence considérable sur l'exposition aux risques de Manuvie (« employés clés »). Les employés clés comprennent tous les membres de la haute direction qui étaient membres du comité de direction de Manuvie au cours de l'exercice.

Rémunération versée à l'égard de l'exercice 2014¹

Nombre d'employés clés	Rémunération totale (en milliers de dollars)	Rémunération fixe (en milliers de dollars)	Rémunération variable ² (en milliers de dollars)		Rémunération non différée (en milliers de dollars)	Rémunération variable différée ³ (en milliers de dollars)	Paiements au moment de la signature ⁴ (en milliers de dollars)	Indemnités de départ (en milliers de dollars)
14	57 549	10 154	RIA	17 719	27 874	29 675	0	0
			UAT	8 161				
			UAR/UAD liées au rendement	11 698				
			Options sur actions	9 817				
			Total :	47 395				

¹ La rémunération attribuée en dollars américains a été convertie en dollars canadiens à un taux de change équivalant au taux de change à midi bimensuel de la Banque du Canada à la date de paie précédente pour la rémunération fixe, de 1,2449 \$ pour 1,00 \$ US pour le RIA et de 1,1058 \$ pour 1,00 \$ US pour les UAT, les UAR et les options sur actions.

² Représente le total du RIA et des valeurs d'attribution des UAT, des UAR, des UAD liées au rendement et des options sur actions. Tous les employés clés ont reçu des attributions incitatives pour 2014.

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

⁴ Manuvie n'a pas fourni de primes à la signature aux membres du comité de direction en 2014.

Rémunération différée impayée

Nombre d'employés clés	UAT/UAR/UAD ¹		Options sur actions ²		Valeur totale de la rémunération différée impayée à la fin de l'exercice (en milliers de dollars)	Rémunération différée versée au cours de l'exercice ³ (en milliers de dollars)	Valeur de la rémunération différée octroyée en 2014 (en milliers de dollars)	Changement implicite dans la valeur de la rémunération différée ⁴ (en milliers de dollars)
	En cours acquises (en milliers de dollars)	En cours non acquises (en milliers de dollars)	En cours acquises (en milliers de dollars)	En cours non acquises (en milliers de dollars)				
14	10 566	44 990	36 849	33 372	124 777	19 840	19 859	22 479

¹ La valeur des UAT, des UAR et des UAD est fondée sur le cours de clôture des actions ordinaires à la TSX le 31 décembre 2014, qui était de 22,18 \$ l'action ordinaire.

² La valeur des options sur actions dans le cours acquises et non acquises non exercées correspond à l'écart entre le prix d'exercice des options sur actions et le cours de clôture des actions ordinaires à la TSX le 31 décembre 2014, qui était de 22,18 \$ l'action ordinaire.

³ Représente la valeur totale des UAT et des UAR acquises et payées et les gains tirés des options sur actions exercées en 2014. En 2014, aucun ajustement explicite (p. ex. malus, récupérations ou renversements similaires ou réévaluations à la baisse des attributions) n'a été apporté à la rémunération différée ni aux paiements.

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

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

Manuvie s'engage à assurer que son programme de rémunération respecte les principes du CSF en matière de saines pratiques de rémunération, les normes de mise en œuvre du CSF et d'autres pratiques de gouvernance relatives à la rémunération. Chaque année, le service d'audit interne de Manuvie effectue un examen indépendant du programme de rémunération des membres de la haute direction pour en assurer la conformité avec les principes et normes de mise en œuvre du CSF. En 2014, cet examen a de nouveau confirmé que le programme de rémunération de Manuvie est bien aligné.

Gestion des talents et planification de la relève

Chez Manuvie, nous valorisons un effectif ayant un rendement élevé et un fort potentiel qui reflète la diversité de notre clientèle et des collectivités au sein desquelles nous exerçons nos activités. Pour respecter cet engagement, nous avons établi un processus intégré exhaustif de gestion des talents et de planification de la relève pour la haute direction dont le principal objectif est de placer des personnes de grande compétence à des postes essentiels au sein de l'organisation. Afin de s'assurer de disposer d'un bassin important et diversifié de candidats potentiels talentueux démontrant des qualités certaines de leaders pour occuper ces postes dans l'avenir, Manuvie reconnaît l'importance de promouvoir la carrière des employés ayant un rendement élevé et possédant de grandes aptitudes en leur offrant une expérience professionnelle diversifiée et intéressante, la mobilité interdivision ou des affectations mondiales et une formation formelle. Nous nous concentrons sur ce qui suit :

- le recrutement et le maintien en fonction d'employés ayant un rendement élevé et possédant de grandes aptitudes;
- le recrutement externe sélectif de cadres supérieurs expérimentés possédant des compétences exceptionnelles;
- l'augmentation de la diversité de notre effectif pour mieux refléter les marchés mondiaux dans lesquels nous exerçons nos activités;
- l'identification, l'évaluation et le perfectionnement précoces d'employés ayant un rendement élevé et possédant de grandes aptitudes, en mettant un accent particulier sur l'augmentation du nombre de femmes dans des rôles de cadres supérieurs;
- le maintien et la surveillance de l'engagement et la promotion du rendement élevé et du maintien en fonction; et
- la différenciation marquée de la rémunération offerte aux employés de grande compétence et possédant de grandes aptitudes.

La stratégie de Manuvie en matière de relève repose sur la promotion de personnes talentueuses au sein de l'organisation et l'embauche externe pour renforcer nos capacités au besoin. Le fait de pourvoir la majorité des postes vacants avec des candidats formés à l'interne favorise le maintien en fonction des membres de la haute direction possédant de grandes aptitudes. Cette stratégie vise à assurer une transition harmonieuse et rapide aux postes de haute direction et atténue les perturbations causées par les changements à la direction, tout en cherchant un équilibre approprié entre le maintien de la cohérence de la stratégie et des pratiques commerciales et l'apport de perspectives diversifiées et d'idées nouvelles provenant de l'extérieur de Manuvie. 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, de grande compétence et prometteurs qui possèdent une expérience professionnelle et fonctionnelle variée qui peut contribuer à une culture et à des valeurs communes permettant de soutenir une entreprise durable et très productive.

Objectifs et initiatives en matière de diversité

Manuvie estime qu'un effectif diversifié, plus particulièrement dans des rôles de leadership, peut améliorer le rendement organisationnel, favoriser l'innovation et améliorer les résultats d'entreprise. La diversité au sein de Manuvie s'aligne sur l'importance que nous accordons à nos clients et, à ce titre, nous travaillons en vue de disposer d'un effectif représentatif de nos clients, y compris en ayant une plus grande représentation des femmes dans les rôles de leadership. Nous ne disposons pas d'une politique formelle sur la représentation des femmes au sein de la haute direction; toutefois, augmenter la représentation des femmes au sein de la haute direction a été indiqué comme une priorité dans notre stratégie d'entreprise. Nous avons intégré des pratiques en matière de diversité dans nos programmes de gestion des talents mondiaux en incluant des résultats liés à la mixité dans les relations entre l'effectif et la haute direction et le conseil, et en intégrant un examen et une analyse annuels dans notre processus d'examen annuel mondial des talents et de la planification de la relève. Pour aider à augmenter particulièrement la représentation des femmes dans des postes de direction, dont des rôles de membres de la haute direction, la programmation en matière de mixité formelle suivante a été amorcée :

- ✓ Programmes de formation et de perfectionnement internes et externes axés sur les femmes ayant un rendement élevé. Par exemple, nous offrons aux femmes la possibilité de participer à des ateliers réguliers sur les capacités d'exercer une influence à l'intention des femmes offerts par le Niagara Institute.
- ✓ Soutien offert pour le développement de groupes d'employées internes (alliance mondiale des femmes de Manuvie) se concentrant sur le perfectionnement professionnel et le réseautage. Pour approfondir l'exposition et l'incidence, chaque chapitre de l'alliance mondiale des femmes dispose d'une marraine à l'échelon minimum de la haute direction (vice-présidente et échelons supérieurs) et, dans certains cas, à l'échelon de directrice générale pour le pays.

- ✓ Établissement de partenariats externes avec des réseaux de premier plan soutenant la promotion de la condition féminine. Ces organisations offrent des possibilités de partager en continu des pratiques exemplaires tout en tirant profit d'événements et de séances de formation pour stimuler le leadership dans toute l'organisation. Les partenariats clés comprennent Women in Capital Markets et Catalyst, un cercle de réflexion sans but lucratif s'intéressant à la promotion de la condition féminine en affaires.
- ✓ Amélioration des outils de ressourcement, d'évaluation et de sélection pour assurer la diversité et pour assurer que la représentation des femmes dans des postes de haute direction est prise en considération. Par exemple, tous les postes vacants allant jusqu'aux rôles de vice-président, inclusivement, sont affichés à l'interne/à l'externe; nous suivons un processus de recrutement formel pour la sélection, dont des procédures et des outils d'entrevue standard. En outre, nous avons commencé à demander à tous les fournisseurs de services de recrutement de hauts dirigeants de s'assurer de présenter des listes diversifiées de candidats, avec un accent sur les femmes.

À l'heure actuelle, les femmes constituent 24 % (5/21) des membres de la haute direction de la SFM et de ses principales filiales et 22 % (83/372) de nos postes de haute direction (vice-président et échelons supérieurs). La nature mondiale de notre Société et la réputation de notre marque comme étant une organisation « solide, fiable, sûre et avant-gardiste » nous ont permis d'attirer, de développer et de fidéliser un effectif diversifié sans avoir à respecter de cibles. Bien que nous ne cherchions actuellement pas à atteindre des cibles formelles en matière de diversité, la représentation accrue des femmes dans les postes de direction est une priorité. Par conséquent, Manuvie peut envisager d'établir des objectifs mesurables, alors que nous continuons d'élaborer notre approche globale en matière de diversité à l'échelle mondiale.

Le conseil, par l'intermédiaire du comité de rémunération et de dotation en personnel cadre, supervise notre stratégie en matière de ressources humaines mondiales, dont notre programme de gestion des talents, et examine les plans de relève pour les membres de la haute direction. Le conseil et ses comités examinent également les plans de relève pour les chefs de nos principales fonctions de supervision et élaborent et maintiennent des plans de relève pour le chef de la direction.

Se reporter au rapport du comité de rémunération et de dotation en personnel cadre à la page 28 et à la rubrique intitulée « Ressources humaines et planification de la relève » à la page 85 pour de plus amples renseignements sur le rôle de supervision des ressources humaines du conseil.

Régimes de retraite

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

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

MM. Guloien et Rooney participent au régime de retraite à prestations définies enregistré et supplémentaire canadien, tandis que MM. Roder et Thomson participent au régime de retraite à cotisations définies enregistré et supplémentaire canadien. Après avoir atteint le maximum de son régime de retraite à prestations définies le 6 mai 2012, M. Guloien a commencé à participer au régime de retraite à cotisations définies supplémentaire, comme il est énoncé sous « Sommaire des régimes à cotisations définies » à la page 77. Alors qu'il était aux États-Unis, de 2007 à 2009, M. Thomson a participé aux régimes de retraite de John Hancock, qui comprenaient des régimes d'encaisse à prestations définies agréé et non agréé fermé, un régime 401(k) agréé et un régime à cotisations définies non agréé.

Depuis son transfert aux États-Unis en 2012, M. Bromley participe au régime 401(k) agréé, au régime d'encaisse à prestations définies agréé et au régime à cotisations définies non agréé de John Hancock. Auparavant, M. Bromley participait au régime de retraite à cotisations définies enregistré et supplémentaire canadien.

Tableau des régimes de retraite – régimes à prestations définies

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

- le nombre d'années de service décomptées au 31 décembre 2014 et à l'âge normal de la retraite de 65 ans;
- les prestations annuelles constituées ou gagnées estimatives pour les années de service décomptées au 31 décembre 2014 et à l'âge normal de la retraite de 65 ans; et
- un rapprochement de l'obligation au titre des prestations définies pour la période allant du 31 décembre 2013 au 31 décembre 2014.

Nom	Nombre d'années de service décomptées		Prestations annuelles payables ¹		Valeur actuelle d'ouverture de l'obligation au titre des prestations définies ²	Variation attribuable à des éléments rémunérateurs		Variation attribuable à des éléments non rémunérateurs ⁵	Valeur actuelle de clôture de l'obligation au titre des prestations définies ⁶
	Au 31 décembre 2014	À 65 ans	Au 31 décembre 2014	À 65 ans		Coût des services rendus ³	Autre ⁴		
Donald Guloien ⁷	33,8	35,0	1 200 000 \$	1 200 000 \$	14 400 900 \$	0 \$	0 \$	2 133 300 \$	16 534 200 \$
Warren Thomson ⁸	3,0	3,0	10 900 \$	10 900 \$	105 100 \$	0 \$	0 \$	16 400 \$	121 500 \$
Paul Rooney ⁹	28,4	35,0	650 270 \$	800 000 \$	6 677 900 \$	286 500 \$	16 600 \$	1 419 000 \$	8 400 000 \$
Craig Bromley ⁸	2,3	18,8	5 900 \$	35 600 \$	24 400 \$	14 100 \$	0 \$	3 000 \$	41 500 \$

¹ Les prestations annuelles indiquées sont fondées sur les gains réels ouvrant droit à pension et les années de service décomptées à la date ou à l'âge indiqués, sont assujetties aux plafonds décrits ci-après et sont payables à compter de 65 ans de la manière habituelle, le tout comme il est décrit ci-après sous la rubrique « Sommaire des régimes à prestations définies » à la page 75.

² La valeur actuelle d'ouverture de l'obligation au titre des prestations définies correspond à la valeur projetée des prestations gagnées au titre des services rendus au 31 décembre 2013. Les valeurs ont été calculées au moyen des mêmes hypothèses actuarielles qui ont servi à évaluer les obligations au titre des prestations de retraite définies, comme il est indiqué à la note 17 des états financiers consolidés de Manuvie pour 2013.

³ Le coût des services rendus indiqué dans la colonne « Variation attribuable à des éléments rémunérateurs » correspond à la valeur projetée des prestations gagnées au titre des services rendus en 2014. Les valeurs ont été calculées au moyen des mêmes hypothèses actuarielles qui ont servi à évaluer les obligations au titre des régimes de retraite, comme il est indiqué à la note 17 des états financiers consolidés de Manuvie pour 2014.

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

⁵ Les montants indiqués dans la colonne « Variation attribuable à des éléments non rémunérateurs » tiennent compte de l'incidence des intérêts courus sur l'obligation au titre du régime à prestations définies en début d'exercice, des changements apportés aux hypothèses et aux méthodes actuarielles et d'autres gains ou pertes actuariels et, dans le cas de MM. Thomson et Bromley, de toutes les sommes dues en raison des fluctuations du change. Le montant indiqué pour MM. Guloien et Rooney est principalement imputable à la baisse de 90 points de base du taux d'escompte utilisé pour déterminer la valeur des obligations au cours de 2014.

⁶ La valeur actuelle de clôture de l'obligation au titre des prestations définies est la valeur des prestations de retraite projetées gagnées à l'égard des années de service au 31 décembre 2014. Les valeurs ont été calculées au moyen des mêmes hypothèses actuarielles qui ont servi à évaluer les obligations au titre des prestations de retraite définies, comme il est indiqué à la note 17 des états financiers consolidés de Manuvie pour 2014.

⁷ Les prestations annuelles constituées de M. Guloien au 31 décembre 2014 et à 65 ans sont les prestations définies annuelles maximales le 6 mai 2012.

⁸ La prestation annuelle constituée au 31 décembre 2014 et à 65 ans pour MM. Thomson et Bromley est la prestation estimée payable à 65 ans qui pourrait être fournie en vertu des régimes d'encaisse agréé et non agréé fermé de John Hancock.

⁹ La prestation annuelle constituée au 31 décembre 2014 et à l'âge de 65 ans pour M. Rooney est maintenant plafonnée selon la prestation annuelle constituée maximale pour les vice-présidents directeurs principaux. Jusqu'à ce que M. Rooney atteigne le maximum de 35 années de service décomptées en 2021, il continuera de gagner des prestations de retraite additionnelles selon le montant constitué maximal de 22 857 \$ par année de service.

Notes :

- Les prestations en vertu des régimes d'encaisse de John Hancock sont déterminées et versées en dollars américains. Les montants indiqués dans le tableau ci-dessus ont été convertis selon le taux de change de 1,0636 \$ pour 1,00 \$ US au 31 décembre 2013 et de 1,1601 \$ pour 1,00 \$ US au 31 décembre 2014. Les montants autres que les soldes de fin d'exercice ont été convertis selon un taux de change moyen pour 2014 de 1,1045 \$ pour 1,00 \$ US. Ces taux de change sont les mêmes que ceux utilisés dans les états financiers consolidés de la Société pour 2014.
- Les méthodes et les hypothèses employées pour déterminer ces montants estimatifs peuvent varier d'un émetteur à un autre et, par conséquent, les chiffres obtenus ne sont pas nécessairement comparables directement entre les émetteurs.

Tableau des régimes de retraite – régimes à cotisations définies

Le tableau ci-dessous présente un rapprochement des soldes des comptes du 31 décembre 2013 au 31 décembre 2014 pour chaque membre de la haute direction visé qui participe aux régimes de retraite à cotisations définies de Manuvie et de John Hancock.

Nom	Valeur accumulée d'ouverture	Variation attribuable à des éléments rémunérateurs		Variation attribuable à des éléments non rémunérateurs ³	Valeur accumulée à la clôture
		Coût des services rendus ¹	Autre ²		
Donald Guloien	978 400 \$	823 400 \$	0 \$	143 700 \$	1 945 500 \$
Steve Roder	208 900 \$	243 600 \$	0 \$	46 300 \$	498 800 \$
Warren Thomson ⁴	1 622 700 \$	271 400 \$	0 \$	62 700 \$	1 956 800 \$
Craig Bromley ⁴	1 057 700 \$	119 200 \$	0 \$	137 000 \$	1 313 900 \$

¹ Le coût des services rendus indiqué dans la colonne « Variation attribuable à des éléments rémunérateurs » correspond à la somme des montants de ce genre que Manuvie ou John Hancock a cotisés et des montants qu'elle a portés théoriquement au crédit du compte de chacun des membres de la haute direction visés en 2014 aux termes des régimes, comme il est énoncé à la rubrique intitulée « Sommaire des régimes à cotisations définies ». Dans le cas de M. Guloien, le montant reflète les crédits théoriques accordés par Manuvie en vertu du régime à cotisations définies supplémentaire.

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

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

⁴ Les montants indiqués pour MM. Thomson et Bromley comprennent des prestations en vertu des régimes à cotisations définies de Manuvie et de John Hancock. Les montants en vertu des régimes de John Hancock sont déterminés et versés en dollars américains et ont été convertis selon le taux de change mentionné dans les notes du Tableau des régimes de retraite – régimes à prestations définies ci-dessus.

Sommaire des régimes à prestations définies

Canada

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

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

- les années de service décomptées (jusqu'à concurrence de 35) par
- la somme :
 - de 1,3 % des gains ouvrant droit à pension, jusqu'à concurrence de la moyenne, pour les trois dernières années, du montant maximal des gains ouvrant droit à pension (« MGAP ») aux termes du Régime de rentes du Québec (« RRQ ») ou du Régime de pensions du Canada (« RPC ») (« moyenne définitive du MGAP »); et
 - de 2 % de l'excédent des gains ouvrant droit à pension sur la moyenne définitive du MGAP (51 233 \$ pour 2014).

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

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

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

Le participant est tenu de cotiser 2 % des gains ouvrant droit à pension, jusqu'à concurrence du MGAP de l'année en cours, et 4 % des gains en excédent, jusqu'à concurrence d'une cotisation annuelle de 1 000 \$. Pour 2015, cette limite est portée à 5 316 \$.

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

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

Les prestations annuelles de M. Guloien ont été plafonnées à 1 200 000 \$ en date du 6 mai 2012. Le montant payable à M. Guloien sera inférieur à 1 200 000 \$ en raison des exigences en matière de prestations au conjoint. Depuis le 7 mai 2012, M. Guloien participe au régime à cotisations définies supplémentaire.

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

États-Unis

M. Thomson a accumulé, et M. Bromley accumule, des prestations de retraite en participant aux régimes de retraite suivants à l'égard de leur emploi aux États-Unis :

- le régime de retraite de John Hancock Financial Services, Inc., régime d'encaisse à prestations définies agréé;
- le régime de retraite supplémentaire de John Hancock, régime de retraite à cotisations définies non agréé qui a commencé le 1^{er} janvier 2008; et
- le régime d'intéressement à l'investissement à l'intention des employés de John Hancock, un régime 401(k) agréé.

M. Thomson maintient également les prestations de retraite accumulées en 2007 en raison de sa participation au régime d'encaisse supplémentaire américain de la Financière Manuvie, le régime d'encaisse à prestations définies non agréé fermé.

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

Tous les employés sont admissibles et adhèrent au régime de retraite de John Hancock Financial Services, Inc. au moment de leur entrée en fonction. Un compte d'encaisse théorique est ouvert pour chaque participant et reçoit les crédits de cotisation de John Hancock, qui correspondent à 4 % de la rémunération admissible sans dépasser le plafond

fixé par la Social Security Administration, plus 8 % de la rémunération admissible excédant le plafond fixé par la Social Security Administration. La rémunération admissible comprend le salaire de base et les primes d'encouragement annuelles reçus et se limite à 260 000 \$ US pour 2014. Les participants ne cotisent pas au régime. Des crédits d'intérêt 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 12 mois se terminant le 30 septembre de l'année civile précédente sont versés dans le compte. L'âge normal de la retraite est de 65 ans. Les prestations payables au moment de la retraite, à tout âge, sont déterminées en fonction du compte du participant à la date à laquelle le versement des prestations commence. Le mode normal de versement aux termes du régime consiste en une rente viagère, mais diverses autres options sont offertes, y compris le paiement d'une somme forfaitaire. Les prestations ne font l'objet d'aucune retenue ou déduction relative aux programmes américains de sécurité sociale.

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

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

Sommaire des régimes à cotisations définies

Canada

Les membres de la haute direction canadiens embauchés après le 1^{er} janvier 1999 participent au volet à cotisations définies du régime de retraite du personnel du Canada. Ces membres de la haute direction, ainsi que les employés qui ont été promus à l'échelon de la haute direction après le 1^{er} janvier 1999, participent aussi au régime à cotisations définies supplémentaire.

Aux termes du volet à cotisations définies du régime de retraite du personnel du Canada, les participants versent 2 % de leurs gains ouvrant droit à pension au régime, tandis que Manuvie verse l'équivalent de 3 % de ces gains. Les participants peuvent également verser des cotisations additionnelles facultatives de 0,5 % à 5 % de leurs gains ouvrant droit à pension, auquel cas Manuvie verse une cotisation équivalant à 50 % de cette cotisation facultative après la première année d'emploi. Les gains ouvrant droit à pension sont plafonnés à 199 440 \$ pour 2014 et comprennent le salaire de base et la prime d'encouragement annuelle pour les membres de la direction. Ce plafond est indexé chaque année selon l'augmentation en pourcentage du plafond des cotisations définies déductibles aux termes de la *Loi de l'impôt sur le revenu* (24 930 \$ en 2014). Le participant choisit comment les cotisations au régime seront affectées parmi une vaste gamme d'options de placement. Les contributions de Manuvie sont immédiatement acquises et, au moment de la retraite, le solde cumulé du compte peut être transféré dans un instrument de retraite immobilisé ou servir à souscrire une rente viagère.

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

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

États-Unis

Le régime d'intéressement à l'investissement à l'intention des employés de John Hancock est un régime 401(k) agréé auquel la participation est facultative. Les employés peuvent choisir de cotiser jusqu'à concurrence de 50 % de leur salaire admissible, sous réserve des limites prescrites par l'IRS. Le salaire admissible est plafonné à 260 000 \$ US pour 2014. John Hancock verse des contributions correspondant aux cotisations du participant, jusqu'à concurrence de 4 %. Les contributions versées dans le compte du participant sont placées selon les options choisies par celui-ci. Les contributions de John Hancock au compte du participant sont acquises après trois années de service. Le solde du compte peut être versé au participant lorsqu'il quitte John Hancock ou qu'il est frappé d'une invalidité permanente.

Le régime de retraite supplémentaire de John Hancock est un régime de retraite à cotisations définies non contributif, non agréé et non capitalisé qui est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2008 et a remplacé le régime d'encaisse supplémentaire américain de la Financière Manuvie. John Hancock porte des attributions au crédit des comptes théoriques à l'égard de chaque participant correspondant à 8 % de la rémunération admissible excédant le plafond des régimes agréés. La rémunération admissible comprend le salaire de base et les primes d'encouragement annuelles, y compris la rémunération différée comme les primes d'encouragement annuelles choisies sous la forme d'UAD. Le revenu de placement est attribué théoriquement à chaque compte en fonction des options de placement choisies par chaque participant. Le mode normal de versement aux termes du régime consiste en un versement forfaitaire modifié, soit le même qu'aux termes du régime d'encaisse non agréé antérieur. Les prestations sont versées sur une période de 18 mois, à compter du septième mois suivant la date à laquelle le participant a quitté John Hancock.

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

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

Le tableau qui suit présente les montants supplémentaires qui seraient versés à chaque membre de la haute direction visé suivant l'une des circonstances entraînant la cessation d'emploi indiquées ci-dessous ou relativement à l'une de celles-ci. Le montant exact que le membre de la haute direction visé recevrait au moment de la cessation d'emploi pourra être déterminé seulement à ce moment-là, puisqu'il dépendra d'un certain nombre de variables, comme l'âge et les années de service du membre de la haute direction visé et le cours de l'action ordinaire. Les renseignements ci-dessous sont calculés en date du 31 décembre 2014 pour tous les membres de la haute direction visés.

Nom	Type de paiement	Démission ¹	Cessation d'emploi pour un motif valable ²	Cessation d'emploi sans motif valable ³	Retraite (anticipée ou normale) ¹	Changement de contrôle ⁴
		(\$)	(\$)	(\$)	(\$)	(\$)
Donald Guloien	Indemnité totale	0	0	7 507 375	0	8 658 505
	UAT, UAR et options sur actions acquises supplémentaires ⁵	0	0	17 185 098	17 185 098	21 376 280
	Montant supplémentaire total	0	0	24 692 473	17 185 098	30 034 785
	Prestations de retraite supplémentaires	0	0	0	0	0
Steve Roder	Indemnité totale	0	0	2 680 290	s.o.	s.o.
	UAT, UAR et options sur actions acquises supplémentaires ⁵	0	0	0	s.o.	s.o.
	Montant supplémentaire total	0	0	2 680 290	s.o.	s.o.
	Prestations de retraite supplémentaires	0	0	0	s.o.	s.o.
Warren Thomson	Indemnité totale	0	0		0	s.o.
	UAT, UAR et options sur actions acquises supplémentaires ⁵	0	0	1 323 953	1 323 953	s.o.
	Montant supplémentaire total	0	0	1 323 953	1 323 953	s.o.
	Prestations de retraite supplémentaires	0	0	0	0	s.o.
Paul Rooney	Indemnité totale	0	0	3 573 720	s.o.	s.o.
	UAT, UAR et options sur actions acquises supplémentaires ⁵	0	0	0	s.o.	s.o.
	Montant supplémentaire total	0	0	3 573 720	s.o.	s.o.
	Prestations de retraite supplémentaires	0	0	0	s.o.	s.o.
Craig Bromley	Indemnité totale	0	0	2 233 575	s.o.	s.o.
	UAT, UAR et options sur actions acquises supplémentaires ⁵	0	0	0	s.o.	s.o.
	Montant supplémentaire total	0	0	2 233 575	s.o.	s.o.
	Prestations de retraite supplémentaires	0	0	0	s.o.	s.o.

¹ En cas de démission ou de retraite, aucune indemnité de départ n'est versée. Aux fins du traitement des attributions fondées sur des actions, M. Guloien est admissible à la retraite normale, M. Thomson est admissible à la retraite anticipée et MM. Roder, Rooney et Bromley ne sont pas admissibles à la retraite anticipée ni à la retraite normale.

² En cas de cessation d'emploi pour un motif valable, aucune indemnité n'est versée, l'emploi prend fin immédiatement et les UAR, les UAT, les options sur actions et les prestations de retraite supplémentaires sont annulées.

³ Le contrat d'emploi de M. Thomson ne stipule pas l'indemnité à laquelle il a droit en cas de cessation d'emploi. Voir « Cessation d'emploi sans motif valable » ci-dessous pour connaître les indemnités auxquelles MM. Guloien, Roder, Rooney et Bromley ont droit en cas de cessation d'emploi. Pour tous les membres de la haute direction visés, les attributions fondées sur des actions seront traitées conformément aux modalités applicables des attributions et des régimes, à moins que le membre de la haute direction visé ne dispose d'un contrat d'emploi et qu'il n'y ait une disposition contraire dans ce contrat d'emploi. Pour de plus amples renseignements, voir « Incitatifs à moyen terme et à long terme » à la page 40.

⁴ Voir « Changement de contrôle » ci-dessous. MM. Roder, Thomson, Rooney et Bromley n'ont pas conclu de conventions en matière de changement de contrôle.

⁵ Des montants supplémentaires sont exigibles à l'égard des acquisitions supplémentaires aux termes des régimes. Le tableau ne tient pas compte de toute acquisition survenue dans le cours normal de l'emploi (exercée ou non). La valeur est calculée en fonction du cours de clôture de l'action ordinaire à la TSX le 31 décembre 2014, soit 22,18 \$ l'action ordinaire.

Cessation d'emploi sans motif valable

En cas de cessation d'emploi sans motif valable, le contrat d'emploi de M. Guloien lui donne droit à deux fois son salaire annuel, deux fois sa prime d'encouragement annuelle cible et deux fois son compte de dépenses et à la continuation de sa protection aux termes du régime collectif d'assurance (à l'exclusion de l'assurance vie et de l'assurance invalidité à court terme et à long terme) pendant deux ans et, conformément à une modification apportée en mars 2014 au contrat d'emploi de M. Guloien, la moitié des UAR octroyées dans l'année précédant une cessation d'emploi sans motif valable ou son départ à la retraite continuera de devenir acquise et deviendra payable à la date d'acquisition applicable, sous réserve des conditions de rendement, tandis que toutes les autres attributions fondées sur des titres de capitaux propres seront traitées conformément aux modalités en matière de départ à la retraite normal et autres modalités pertinentes des conventions d'attribution et documents relatifs aux régimes pertinents. Ces montants sont conditionnels à ce que M. Guloien signe une quittance complète et définitive et reste lié par les obligations relatives aux renseignements confidentiels (durée indéterminée), à la propriété intellectuelle (durée indéterminée), à la non-sollicitation (durée de deux ans), à la non-concurrence (durée de un an) et au non-dénigrement (durée indéterminée) de son contrat d'emploi et une violation de l'une ou l'autre de ces obligations donnerait le droit à Manuvie, en plus des autres droits et recours dont elle dispose en droit ou en equity, de demander une injonction au tribunal.

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

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

En cas de cessation d'emploi sans motif valable, le contrat d'emploi de M. Bromley lui donne droit à des prestations en vertu du régime d'indemnité de départ des dirigeants de John Hancock. Selon le mandat de M. Bromley au sein de Manuvie, le régime lui donne droit à 18 mois de rémunération (qui comprendra le salaire de base et le paiement cible aux termes du régime incitatif annuel seulement). Ce montant est conditionnel à ce que M. Bromley signe une quittance complète et définitive et reste lié par les obligations relatives à la propriété intellectuelle (durée indéterminée), à la confidentialité (durée indéterminée), au non-dénigrement (durée indéterminée), à la non-sollicitation (durée de deux ans) et à la non-concurrence (durée de deux ans) de son contrat d'emploi, et une violation de l'une ou l'autre de ces obligations donnerait le droit à Manuvie, en plus des autres droits et recours dont elle dispose en droit ou en equity, de demander une injonction au tribunal.

Changement de contrôle

M. Guloien est le seul membre de la haute direction disposant d'une convention en matière de changement de contrôle. Cette convention protège le membre de la haute direction contre la perte des avantages d'emploi liés à un changement de contrôle de Manuvie, permettant ainsi au membre de la haute direction de se concentrer sur l'entreprise à ce moment.

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

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

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

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

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

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

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

Attribution	Retraite normale ¹	Retraite anticipée ²	Décès	Démission ou cessation d'emploi involontaire ³
UAT/UAR	Les UAT/UAR sont acquises et le paiement intégral est effectué à la date de paiement prévue, sous réserve de tout critère de rendement.	Le nombre d'UAT/ UAR est établi proportionnellement au paiement approuvé à la date prévue à cet égard, sous réserve de tout critère de rendement.	Les UAT/UAR sont entièrement acquises et payables à la date du décès. Les critères de rendement ne sont pas appliqués.	Les UAT/UAR sont annulées.
Options sur actions	Les options non acquises continuent d'être acquises jusqu'au troisième anniversaire de la retraite normale. Pour les attributions octroyées jusqu'à 2014, inclusivement, les options acquises peuvent généralement être exercées jusqu'au troisième anniversaire de la retraite normale. Pour les attributions octroyées à compter de 2015, les options acquises peuvent être exercées jusqu'à la fin de la durée.	Les options non acquises prennent fin. Pour les attributions octroyées jusqu'en 2014, inclusivement, les options acquises peuvent généralement être exercées jusqu'au troisième anniversaire de la retraite anticipée. Pour les attributions octroyées à compter de 2015, les options acquises peuvent être exercées jusqu'à la fin de la durée.	Les options non acquises sont entièrement acquises et les options acquises peuvent être exercées dans un délai de un an suivant la date du décès.	Les options non acquises sont annulées au moment de la démission et continuent d'être acquises pendant 90 jours après la date de la cessation d'emploi sans motif valable. Pour les attributions octroyées jusqu'en 2014, inclusivement, les options acquises peuvent être exercées dans les 90 jours suivant la date de la démission ou de la cessation d'emploi sans motif valable ⁴ . Pour les attributions octroyées à compter de 2015, les options acquises peuvent être exercées pendant une période de 90 jours commençant un an après la cessation d'emploi.
UAD	Les UAD peuvent être rachetées au plus tard le 15 décembre de l'année suivante dans le cas des membres de la haute direction canadiens ou à la date désignée sur le formulaire de report dans le cas des membres de la haute direction aux États-Unis.			

¹ Le critère de retraite normale est respecté pour les attributions octroyées entre 2008 et 2014 à l'âge de 65 ans, à l'âge de 60 ans avec 10 années de service continu ou à un total de 75 pour l'âge et les années de service continu, avec un âge minimal de 55 ans. Pour les attributions octroyées à compter de 2015 aux vice-présidents directeurs et aux échelons supérieurs, le critère de retraite normale est respecté à l'âge de 65 ans, à l'âge de 60 ans avec 10 années de service continu ou à un total de 70 pour l'âge et les années de service continu, avec un âge minimal de 55 ans.

² Le critère de retraite anticipée est respecté pour les attributions octroyées entre 2008 et 2014 à l'âge de 55 ans avec 10 années de service continu. Pour les attributions octroyées à compter de 2015 aux vice-présidents directeurs et aux échelons supérieurs, le critère de retraite anticipée est respecté à un total de 65 pour l'âge et les années de service continu, avec un âge minimal de 55 ans.

³ Le traitement décrit dans cette colonne peut être assujéti aux modalités du contrat d'emploi du membre de la haute direction visé, comme il est indiqué sous la rubrique « Prestations en cas de cessation des fonctions et de changement de contrôle » à la page 79.

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

Notes :

- Les options sur actions, les UAR et les UAT sont annulées s'il est mis fin à l'emploi du membre de la haute direction dans l'année suivant la date d'attribution. Pour les attributions octroyées à compter de 2015, les attributions seront établies au prorata pour les octrois faits dans les 12 mois précédents si le membre de la haute direction est admissible à la retraite normale ou anticipée.

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

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

Le tableau ci-dessous indique le nombre de titres devant être émis et le nombre de titres disponibles aux fins d'émission aux termes de nos régimes de rémunération au 31 décembre 2014. Nos régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres sont décrits sous les rubriques intitulées « Incitatifs à moyen terme et à long terme » à la page 40 et « Rémunération des administrateurs » à la page 18, et les actionnaires ont approuvé ces régimes.

	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
	(n ^{bre})	(\$)	(n ^{bre})
Régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres approuvés par les porteurs de titres	31 308 636	20,82 \$	20 319 334

Prêts consentis aux administrateurs et aux membres de la haute direction

Dans le cadre de nos activités, nous pouvons consentir des prêts à nos administrateurs, cadres dirigeants et autres employés selon des modalités analogues à celles des prêts consentis à d'autres clients présentant une solvabilité comparable. Nous avons adopté des procédures visant à assurer que tout prêt consenti aux administrateurs et aux membres de la haute direction soit conforme aux exigences légales et réglementaires applicables. En vertu de ces procédures, la Banque Manuvie du Canada peut consentir des prêts aux administrateurs ou aux cadres dirigeants à la condition que le prêt soit consenti selon les modalités du marché. Aucun autre prêt n'est consenti aux administrateurs ou aux cadres dirigeants.

Au 27 février 2015, les prêts consentis par Manuvie et ses filiales à l'ensemble des membres de la direction, administrateurs, employés et anciens membres de la direction de Manuvie ou de ses filiales, à l'exclusion des prêts courants, au sens de la législation canadienne en valeurs mobilières, totalisaient 362 348 \$. Aucun administrateur ou cadre dirigeant n'avait de dette envers Manuvie ou l'une de ses filiales, à l'exclusion des prêts courants.

Pratiques de gouvernance de la Société

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

Nos pratiques en matière de gouvernance sont conformes à tous égards importants aux exigences de la *Loi sur les sociétés d'assurances du Canada*, des lignes directrices sur la gouvernance d'entreprise établies par le Bureau du surintendant des institutions financières (Canada) et par les Autorités canadiennes en valeurs mobilières, des règles de gouvernance visant les émetteurs américains de la Bourse de New York et des règles et règlements applicables de la Securities and Exchange Commission des États-Unis.

Comportement éthique

Le conseil prêche par l'exemple et promeut une culture de gouvernance solide d'intégrité et de comportement éthique. Le conseil est convaincu de l'intégrité de nos membres de la haute direction et est convaincu qu'ils créent et favorisent une culture d'intégrité dans l'ensemble de notre organisation.

Nous avons établi un Code de déontologie et d'éthique qui s'applique à tous les administrateurs, dirigeants et employés, qui sont formés et passent des tests chaque année relativement à la conformité avec le Code. Le Code est disponible sur notre site Web (www.manuvie.com).

Chaque année, le comité d'audit examine le Code et supervise la conformité. Toute dispense de conformité au Code visant les administrateurs ou les membres de la haute direction doit être approuvée par le conseil sur la recommandation du comité d'audit et être divulguée sans délai. Aucune dispense n'a été accordée aux administrateurs ni aux membres de la haute direction.

Nous avons également établi un centre d'éthique pour permettre aux administrateurs, aux employés et aux tiers de signaler de manière anonyme et confidentielle des allégations de comportements contraires à l'éthique ou de fautes, y compris en ce qui a trait à la comptabilité, à l'audit ou aux contrôles internes.

Le conseil d'administration

Mandat et responsabilités du conseil

Le conseil est chargé de superviser la gestion de l'entreprise et des affaires de Manuvie. Les responsabilités du conseil sont énoncées dans son mandat et il s'acquitte de celles-ci directement et par l'intermédiaire de ses quatre comités permanents. Le mandat du conseil est examiné au moins une fois par année par le comité de gouvernance et des candidatures, est disponible sur notre site Web (www.manuvie.com) et est joint à titre d'annexe A. Les principales responsabilités du conseil sont décrites ci-dessous.

Planification stratégique – Le conseil supervise l'élaboration et la mise en œuvre de l'orientation et des priorités stratégiques de Manuvie. Chaque année, le conseil examine et approuve les plans stratégique, financier et de capitaux et notre tolérance en matière de risques pour l'année à venir. Tout au long de l'année, le conseil examine l'évaluation par la direction des tendances émergentes, de l'environnement concurrentiel, des questions liées aux risques et des pratiques et produits d'affaires importants et supervise la mise en œuvre de la stratégie établie.

Gestion des risques et conformité – Avec le soutien du comité de gestion du risque et du comité d'audit, le conseil supervise le programme de gestion des risques de Manuvie et examine et approuve chaque année la tolérance en matière de risques de Manuvie et étudie l'équilibre approprié entre les risques et le rendement. Tout au long de l'année, il examine l'identification et l'évaluation par la direction des principaux risques, de la mise en œuvre de contrôles visant à gérer ces risques et de toute défaillance importante dans le fonctionnement de ces contrôles. Avec le soutien du comité d'audit, il supervise la conformité avec les exigences légales et réglementaires et avec le soutien du comité de rémunération et de dotation en personnel cadre et du comité de gestion du risque, il examine l'alignement des programmes de rémunération des membres de la haute direction de Manuvie sur des principes de gestion des risques judicieux et sur notre tolérance en matière de risques établie.

Ressources humaines et planification de la relève – Avec le soutien du comité de rémunération et de dotation en personnel cadre, le conseil examine l'approche de Manuvie en matière de ressources humaines, de gestion des talents et de rémunération et le processus de planification de la relève pour les membres de la haute direction. Il approuve également les décisions relatives à la rémunération du chef de la direction et d'autres membres de la haute direction en tenant compte du rendement de l'entreprise, y compris des aspects liés aux risques, et de la mesure dans laquelle les membres de la haute direction font la promotion d'une culture d'intégrité. Les administrateurs indépendants participent également à une évaluation du rendement du chef de la direction chaque année et le conseil approuve les objectifs du chef de la direction pour l'année à venir.

Gouvernance – Avec le soutien du comité de gouvernance et des candidatures, le conseil examine l'approche de Manuvie en matière de gouvernance, y compris l'indépendance des administrateurs et la planification de la relève.

Contrôles internes et documents d'information financière – Avec le soutien du comité d'audit, chaque trimestre, le conseil examine et approuve les états financiers et les documents connexes. Tout au long de l'année, le conseil examine l'évaluation par la direction de l'intégrité et de l'efficacité des systèmes de contrôle interne.

Les descriptions de poste pour le président du conseil, les présidents de comité, le chef de la direction et les administrateurs sont disponibles sur notre site Web (www.manuvie.com).

Mandats et responsabilités des comités

Le comité a établi quatre comités permanents. Pour obtenir des renseignements sur les responsabilités de chaque comité, veuillez vous reporter à la rubrique intitulée « Rapports des comités » débutant à la page 23. La charte de chaque comité et la description de poste pour chaque président de comité sont disponibles sur notre site Web (www.manuvie.com).

Indépendance

La majorité des administrateurs et tous les membres des comités permanents du conseil doivent être indépendants pour que le conseil fonctionne de manière indépendante de la direction.

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. Nous avons établi une politique en matière d'indépendance pour notre conseil qui est conforme aux exigences légales et réglementaires applicables, y compris celles établies en vertu des lois sur les valeurs mobilières canadiennes et américaines, de la *Loi sur les sociétés d'assurances du Canada* et des règles de la Bourse de New York. Notre politique est disponible sur notre site Web (www.manuvie.com).

Chaque année, le conseil, avec l'aide du comité de gouvernance et des candidatures, examine l'indépendance de chaque administrateur et, cette année, il a confirmé que 13 des 14 candidats aux postes d'administrateur sont indépendants et que les membres du comité d'audit et du comité de rémunération et de dotation en personnel cadre respectent les exigences d'indépendance additionnelles pour ces comités. À titre de chef de la direction, M. Guloien n'est pas indépendant.

Président du conseil indépendant

Nous nous engageons depuis 1993 à séparer les rôles de président du conseil et de chef de la direction puisque cette façon de faire favorise une orientation et une supervision indépendantes du conseil. Le président du conseil est un administrateur indépendant qui est nommé chaque année par les administrateurs et qui peut avoir un mandat de cinq ans.

Le président du conseil est chargé d'offrir au conseil un leadership qui encourage les discussions et les débats ouverts et de diriger les délibérations du conseil sur les questions de stratégie et de politique. Il gère les affaires du conseil dans l'exercice de ses responsabilités de supervision grâce à un dialogue fréquent avec la haute direction et il est chargé d'établir l'ordre du jour des réunions. Il assiste à toutes les réunions des comités lorsqu'il est possible de le faire et collabore étroitement avec le comité de gouvernance et des candidatures à l'égard des questions de gouvernance, dont la structure et la composition du conseil. Le mandat du président du conseil est disponible sur notre site Web (www.manuvie.com).

Réunions d'administrateurs indépendants

Les administrateurs indépendants se réunissent régulièrement avec des membres de la haute direction et ont la possibilité de se réunir en privé en l'absence de la direction pendant la séance à huis clos tenue à la fin de chaque réunion du conseil et de chaque réunion des comités. Ils peuvent également utiliser ces séances pour se réunir en privé avec des membres de la direction ou des conseillers indépendants.

De plus, les administrateurs indépendants se réunissent au moins une fois par année à huis clos en l'absence du chef de la direction pour examiner le rendement et approuver la rémunération du chef de la direction, pour examiner les évaluations de l'efficacité du conseil et pour approuver les objectifs du conseil pour l'année à venir. En 2014, une de ces réunions d'administrateurs indépendants a eu lieu.

Appartenance à d'autres conseils

Le conseil ne limite pas le nombre de conseils de sociétés ouvertes auxquels un administrateur peut siéger, mais toutes les nominations proposées sont examinées et approuvées par le comité de gouvernance et des candidatures. Dans le cadre de l'examen d'une nomination proposée, le comité vérifiera si des circonstances pourraient nuire à la capacité de l'administrateur d'exercer son jugement indépendant ou pourraient autrement donner lieu à des conflits d'intérêts. Il n'y a pas actuellement d'administrateurs qui siègent ensemble au même conseil d'une autre société.

Taille







Le conseil, secondé par le comité de gouvernance et des candidatures, examine régulièrement la taille du conseil, tenant compte de divers facteurs, dont le besoin de représentation des compétences, de l'expertise, des aptitudes, de l'expérience et des qualités personnelles désirés déterminés par le comité de gouvernance et des candidatures. Le conseil peut nommer des administrateurs additionnels entre les assemblées annuelles.





Compétences et expérience

Un conseil efficace exige que les administrateurs possèdent l'intégrité, l'expérience, les compétences, le temps et le dévouement nécessaires pour s'acquitter efficacement de leurs obligations, et le conseil a déterminé que les caractéristiques suivantes sont nécessaires pour tous les candidats aux postes d'administrateur du conseil :

- Avoir une réputation d'intégrité et de comportement éthique.
- Faire preuve d'une capacité éprouvée à exercer son jugement et à communiquer efficacement.
- Avoir des connaissances financières.
- Être éminent dans son domaine d'expertise.
- Avoir une expérience antérieure pertinente pour les activités de Manuvie.
- Disposer de suffisamment de temps à consacrer aux travaux du conseil et des comités.

Le conseil, avec le soutien du comité de gouvernance et des candidatures, établit aussi les principaux domaines d'expérience nécessaire pour que le conseil s'acquitte efficacement de son mandat. Ceux-ci sont présentés dans le tableau ci-dessous.

Domaines d'expérience de l'administrateur déterminés par le conseil comme étant nécessaires pour le conseil d'une société financière d'envergure mondiale	Nombre d'administrateurs possédant l'expérience/expertise
Cadre supérieur (tous) Vaste expérience en affaires à titre de membre de la haute direction ou de président du conseil d'une organisation importante (ouverte, fermée, sans but lucratif)	 14
Poste d'administrateur auprès d'autres organismes (la majorité) Administrateur d'une organisation importante	 14
Secteur public (2 au minimum) Y compris une société d'État, un établissement d'enseignement ou toute autre organisation non commerciale	 6
Finances (la majorité) Selon les définitions de compétences financières ou d'expert financier pour les membres du comité d'audit en vertu des lois sur les valeurs mobilières	 14
Gestion du risque (4 au minimum) Expérience pour déterminer les principaux risques d'une organisation et en supervision ou en gestion du système de gestion du risque – peut avoir été acquise à titre de chef de la direction, de membre de la direction de la gestion du risque ou de membre du comité de gestion du risque du conseil d'une société ouverte	 11
Cadre auprès d'une société financière d'envergure internationale, connaissance de la gestion des placements (4 au minimum) Expérience dans le secteur financier ou expérience en supervision d'opérations financières complexes et en gestion des placements	 7

Domaines d'expérience de l'administrateur déterminés par le conseil comme étant nécessaires pour le conseil d'une société financière d'envergure mondiale	Nombre d'administrateurs possédant l'expérience/expertise
Exploitation/gouvernance Expérience acquise grâce à la participation directe aux activités commerciales ou réglementaires :	
<ul style="list-style-type: none"> • en Asie (3 au minimum) 	
<ul style="list-style-type: none"> • au Canada (4 au minimum) 	
<ul style="list-style-type: none"> • aux États-Unis (4 au minimum) 	
Gestion des ressources humaines et rémunération des membres de la haute direction (3 au minimum) Expérience en supervision de l'élaboration de la rémunération à titre de chef de la direction, de chef des finances, de cadre supérieur en ressources humaines ou de consultant, ou à titre de membre du comité de rémunération du conseil d'une société ouverte	

Mandat d'administrateur

Le conseil n'a pas établi d'âge de la retraite obligatoire pour les administrateurs mais, pour équilibrer les avantages de l'expérience et la nécessité de renouvellement et de nouvelles perspectives, le conseil a établi des limites de mandat pour les administrateurs indépendants. Pour de plus amples renseignements, se reporter à la rubrique intitulée « Limites de mandat » à la page 8.

S'il y a un changement important dans l'emploi principal d'un administrateur ou dans d'autres aspects commerciaux ou professionnels, ou s'il y a un changement dans le pays de résidence de l'administrateur, ce dernier doit aviser le président du comité de gouvernance et des candidatures. Le comité examinera le changement et déterminera la marche à suivre. L'administrateur doit démissionner si le changement touche notre capacité à respecter les exigences légales ou réglementaires ou politiques internes applicables ou s'il entraîne un conflit d'intérêts.

L'administrateur à l'égard duquel le nombre d'abstentions de vote est supérieur au nombre de voix exprimées en sa faveur dans le cadre d'une élection non contestée doit présenter sa démission, comme il est décrit à la rubrique intitulée « Politique de vote majoritaire » à la page 8.

Relève du conseil

Le comité de gouvernance et des candidatures est chargé de repérer des candidats compétents aux fins de nomination au conseil. Ce faisant, le comité examinera les candidats potentiels en fonction du mérite, eu égard aux compétences, à l'expertise, aux aptitudes, à l'expérience et aux autres qualités déterminées de temps à autre par le conseil comme étant importantes. Le comité doit également tenir compte des exigences légales et réglementaires, comme celles se rapportant à la résidence et à l'indépendance, et tenir dûment compte des caractéristiques, telles que le sexe, l'âge, l'ethnie, l'invalidité, l'orientation sexuelle et la représentation géographique, qui contribuent à la diversité du conseil.

Le comité tient une liste courante d'administrateurs potentiels qui respectent les critères établis et les attentes en matière de diversité. Le comité peut, en plus d'effectuer ses propres recherches, retenir les services de conseillers indépendants compétents pour l'aider à repérer des candidats potentiels qui respectent les critères établis par le conseil et qui appuient ses objectifs en matière de diversité. Les candidats convenables sont interviewés par le président du conseil, le chef de la direction et d'autres administrateurs (dont les présidents de comité) et des vérifications de l'expérience sont effectuées par une société indépendante. Le comité tient compte de la rétroaction de toutes ces sources avant de recommander la nomination ou la mise en candidature d'un nouvel administrateur au conseil aux fins d'approbation.

Se reporter à la rubrique intitulée « Politique en matière de diversité du conseil » ci-dessous pour de plus amples renseignements sur les objectifs en matière de diversité du conseil.

Politique en matière de diversité du conseil

Un conseil efficace exige que les administrateurs aient l'intégrité, l'expérience, l'aptitude, le temps et le dévouement déterminés par le conseil comme étant nécessaires pour s'acquitter efficacement de leurs obligations. Un conseil composé d'administrateurs hautement qualifiés de diverses provenances bénéficie de l'apport de perspectives et d'expériences différentes aux discussions et aux décisions du conseil, ce qui favorise une meilleure gouvernance.

Pour soutenir ses objectifs en matière de diversité, le conseil a établi une politique en matière de diversité du conseil avec l'objectif qu'au moins 30 % des administrateurs indépendants soient des femmes, un objectif que Manuvie atteint depuis 2013. Le comité de gouvernance et des candidatures révisera cet objectif chaque année et peut recommander des changements dans l'objectif ou des objectifs additionnels au besoin.

En vertu de la politique, en repérant des candidats qualifiés aux fins de mise en candidature aux postes de membres du conseil, le comité de gouvernance et des candidatures tiendra dûment compte des caractéristiques, comme le sexe, l'âge, l'ethnie, l'invalidité, l'orientation sexuelle et la représentation géographique, qui contribuent à la diversité.

Pour aider à assurer l'efficacité de la politique :

- Le comité peut, en plus d'effectuer ses propres recherches, retenir les services de conseillers indépendants compétents pour l'aider à repérer des candidats potentiels aux postes d'administrateur qui respectent les critères établis par le conseil et qui appuient ses objectifs en matière de diversité.
- Le comité de gouvernance et des candidatures fera un rapport et des recommandations au conseil au sujet de tout changement requis dans la composition du conseil ou dans le processus de recrutement du conseil afin d'atteindre les buts énoncés dans la politique.

Dans la mise en œuvre de ses responsabilités en vertu de la politique en matière de diversité du conseil, le comité de gouvernance et des candidatures tiendra compte des objectifs de Manuvie en matière de diversité ainsi que de la nécessité de maintenir de la souplesse afin de prévoir efficacement la planification de la relève et d'assurer que Manuvie continue d'attirer et de fidéliser des personnes hautement qualifiées pour siéger au conseil. Se reporter à la rubrique intitulée « Relève du conseil » à la page 87 pour de plus amples renseignements sur le processus de recrutement des administrateurs.

En ce qui a trait à la mesure de l'efficacité de la politique, il faudra non seulement viser à maintenir le niveau existant de représentation féminine au sein du conseil, mais aussi prendre en compte le respect de la politique dans le cadre des évaluations du rendement et de l'efficacité annuelles du conseil et du comité de gouvernance et des candidatures.

La politique en matière de diversité du conseil est disponible sur notre site Web (www.manuvie.com).

Orientation et formation permanente des administrateurs

Nous offrons aux administrateurs un programme de formation permanente afin de les aider à comprendre leurs responsabilités et à tenir à jour leur connaissance et leur compréhension de notre entreprise ainsi que de l'environnement réglementaire dans lequel nous exerçons nos activités.

Les nouveaux administrateurs participent dans un programme d'orientation qui les aide à mieux connaître Manuvie. Le programme est adapté pour tenir compte des connaissances, des compétences et de l'expérience des 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 les administrateurs reçoivent des renseignements sur Manuvie, le conseil et ses comités ainsi que sur leurs obligations à titre d'administrateurs.

Les nouveaux administrateurs peuvent également assister à des séances sur des sujets tels que la stratégie d'entreprise, les objectifs financiers, la gestion des risques, les activités et l'environnement réglementaire pour approfondir davantage leur compréhension des activités, des priorités et des défis de Manuvie.

Tous les administrateurs peuvent assister à toutes les réunions des comités et les nouveaux administrateurs sont invités à le faire pour approfondir leurs connaissances.

Le comité de gouvernance et des candidatures coordonne le programme de formation permanente du conseil, qui comprend des présentations régulières données par des experts externes et des membres de la haute direction sur l'environnement commercial et réglementaire. Les présidents de comité coordonnent également les séances de formation pour les membres de leur comité sur des sujets d'intérêt pour le comité. Les séances de formation tenue en 2014 sont présentées dans le tableau ci-dessous.

Séance de formation	Date	Invités
Stratégies d'acquisition dans chacune des principales unités d'exploitation	Juin 2014	Conseil
Présentation sur les sciences de la santé émergentes par des experts externes	Août 2014	Conseil
Présentation sur l'examen exhaustif des auditeurs externes par des experts externes	Août 2014	Comité d'audit
Données démographiques sur la population vieillissante en Asie	Septembre 2014	Conseil
Tendances en matière de solutions en bien-être intégrées	Novembre 2014	Conseil
Présentation sur la cybersécurité et la fraude par des experts externes	Novembre 2014	Conseil
Principales tendances en matière de technologie en tant que facteurs de différenciation	Décembre 2014	Conseil

Des documents de formation sur les sujets d'intérêt pour le conseil et ses comités sont fournis aux administrateurs et ceux-ci peuvent également participer aux visites d'établissement comportant des présentations par des membres de la haute direction sur les stratégies d'affaires et des activités pour approfondir leur compréhension de nos activités mondiales. En 2014, les administrateurs ont participé à des réunions de conseil à Hong Kong et à des visites d'établissement au sein de nos installations au Canada, en Chine, en Malaisie, aux Philippines, à Singapour, en Thaïlande et au Vietnam.

On encourage également les administrateurs à participer à des programmes de développement professionnel externes à nos frais avec l'approbation du président du conseil. Tous les administrateurs sont membres de l'Institut des administrateurs de sociétés (IAS) et de la National Association of Corporate Directors (NACD), qui offrent de la formation permanente pour les administrateurs au moyen de publications, de séminaires et de conférences. En 2014, les administrateurs ont également participé à des programmes externes organisés par le Corporate Directors Group, le conseil consultatif du Wilson Center's Canada Institute, l'Institut des administrateurs de sociétés et l'Institut mondial de gestion des risques.

Évaluations

Le conseil, les comités et les administrateurs participent à un processus d'évaluation annuelle. En 2014, le comité de gouvernance et des candidatures a retenu les services d'un conseiller indépendant afin qu'il conçoive l'évaluation, en analyse les résultats et fasse un rapport sur ceux-ci.

Les administrateurs ont mené une évaluation annuelle du rendement et de l'efficacité du conseil par rapport à son mandat et du président du conseil dans l'exécution de son mandat. En 2014, chaque comité a également mené une évaluation distincte du rendement et de l'efficacité de chaque comité et de son président dans l'exercice des responsabilités énoncées dans la charte du comité. Les membres de la haute direction qui interagissent régulièrement avec les comités étaient également invités à remplir les évaluations des comités afin de fournir une perspective additionnelle.

Les résultats de ces évaluations ont été analysés par le conseiller indépendant. Les résultats ont fait l'objet d'un rapport au comité de gouvernance et au conseil et ont été utilisés pour élaborer les priorités du conseil pour 2015 et pour traiter des points à améliorer pouvant avoir été décelés. Les résultats des évaluations des comités ont également fait l'objet d'un rapport au comité pertinent et ont été utilisés pour élaborer les priorités du comité pertinent pour 2015.

Le président du conseil procède également à des rencontres en tête-à-tête avec chaque administrateur tous les ans et reçoit des commentaires pertinents pour l'élaboration des priorités du conseil pour l'année à venir.

Conseillers externes

Le conseil et ses comités peuvent retenir les services de conseillers externes aux frais de Manuvie. En 2014, le comité de gouvernance et des candidatures, le comité d'audit, le comité de gestion du risque et le comité de rémunération et de dotation en personnel cadre ont retenu les services de conseillers externes.

Contrôles et attestations

Le chef de la direction et le chef des finances fournissent des attestations à l'égard, notamment, des contrôles internes, des états financiers annuels et des états financiers trimestriels, comme le prévoient les exigences légales et réglementaires applicables.

Politique relative aux communications

Le conseil a établi des politiques relatives au traitement et à la communication en temps opportun de renseignements qui sont exacts, intelligibles et diffusés à grande échelle et examine et approuve le contenu de tous les documents d'information importants, dont les états financiers, les rapports de gestion, les communiqués portant sur les résultats, la notice annuelle et la présente circulaire.

Le comité de communication de l'information de Manuvie est chargé de superviser et de surveiller le processus et les pratiques de communication de l'information et les rapports destinés au comité d'audit sur les questions liées à la communication de l'information. Le comité de communication des risques de Manuvie est chargé d'examiner et de passer en revue les risques devant être communiqués de manière appropriée et de faire des recommandations à cet égard en fonction, entre autres choses, de son examen des risques internes et des rapports à cet égard et fait rapport au comité de communication de l'information.

Programme d'interaction avec les actionnaires

Au cours de chacun des quatre derniers exercices, le président du conseil a tenu un programme de communication avec les actionnaires. En 2014, ce programme s'est composé de cinq rencontres et de quatre téléconférences avec un certain nombre des plus importants actionnaires de Manuvie. Combinés, les actionnaires participants représentaient environ 385 millions d'actions ou environ 33 %¹ de la valeur totale des actions en circulation détenues par nos actionnaires institutionnels. Parmi les sujets de discussion les plus souvent abordés, notons : l'acquisition annoncée des activités canadiennes de Standard Life, la rémunération des membres de la haute direction, la récente augmentation des dividendes, les objectifs financiers de la direction pour 2016 et les initiatives stratégiques.

Notre site Web (www.manuvie.com) permet d'avoir accès à l'enregistrement (webinaire) des conférences téléphoniques trimestrielles à l'intention des investisseurs et des présentations effectuées par des membres de la haute direction à l'intention de la communauté financière et de consulter les rapports annuels et d'autres renseignements destinés aux investisseurs.

Nos actionnaires sont invités de nouveau cette année à étudier et à approuver une résolution consultative sur la rémunération des membres de la haute direction. Le conseil et le comité de rémunération et de dotation en personnel cadre continueront d'examiner et d'étudier tous les commentaires des actionnaires concernant les questions de rémunération des membres de la haute direction.

Communiquer avec le conseil

Les questions et les commentaires peuvent être transmis au conseil par la poste, par courriel ou par télécopieur, à l'attention du président du conseil de la Société Financière Manuvie.

 **PAR LA POSTE :** 200 Bloor Street East, Toronto (Ontario) Canada M4W 1E5

 **PAR TÉLÉCOPIEUR :** 416 926-3041

 **PAR COURRIEL :** corporate_governance@manulife.com

Propositions des actionnaires

Les propositions des actionnaires pour notre assemblée annuelle 2016 doivent nous parvenir par écrit et respecter les exigences de la *Loi sur les sociétés d'assurances du Canada*. Nous devons les recevoir d'ici 17 h (heure de l'Est) le 11 décembre 2015 pour examiner si nous les incluons dans notre circulaire de sollicitation de procurations pour l'assemblée 2016.

Veillez faire parvenir la proposition à la secrétaire générale de la Société Financière Manuvie.

 **PAR LA POSTE :** 200 Bloor Street East, Toronto (Ontario) Canada M4W 1E5

 **PAR TÉLÉCOPIEUR :** 416 926-3041

¹ Selon les estimations de la répartition des avoirs institutionnels par rapport aux avoirs de détail ainsi que les renseignements fournis par Ipreo au 30 septembre 2014.

Autres renseignements

Assurance responsabilité civile des administrateurs et des membres de la direction

Nous souscrivons une assurance responsabilité civile pour nos administrateurs et nos membres de la direction afin de les prémunir contre les responsabilités auxquelles ils pourraient s'exposer dans l'exercice de leurs fonctions en tant qu'administrateurs et membres de la direction de Manuvie et de nos filiales dans des circonstances dans lesquelles Manuvie ne peut pas offrir d'indemnisation. La police actuelle expire le 23 septembre 2015 et comporte une protection d'environ 300 M\$ US.

Information financière

Vous pouvez trouver de l'information financière au sujet de Manuvie dans nos états financiers consolidés et notre rapport de gestion pour l'exercice clos le 31 décembre 2014.

Notre notice annuelle comporte des renseignements supplémentaires sur le comité d'audit sous la rubrique intitulée « Comité d'audit », dont sa charte, sa composition et la formation et l'expérience pertinentes de ses membres.


Ces documents sont disponibles sur notre site Web (www.manuvie.com). Vous pouvez en obtenir un exemplaire papier en fournissant votre nom, votre adresse postale et le numéro de formulaire correspondant par courriel, par télécopieur, par téléphone ou par la poste aux coordonnées suivantes :

 **PAR COURRIEL** : contactcentre@datagroup.ca

 **PAR TÉLÉCOPIEUR (SANS FRAIS – AMÉRIQUE DU NORD SEULEMENT)** : 1 800 230-2520

 **PAR TÉLÉPHONE (SANS FRAIS – AMÉRIQUE DU NORD SEULEMENT)** : 1 855 219-4029

 **PAR TÉLÉPHONE** : 416 852-1022

 **PAR LA POSTE** : DATA Group of Companies, Attn: Manulife CSRs, 300-A Kennedy Road South, Brampton (Ontario) L6W 4V2

Rapport annuel : version française (formulaire IR3927F)

Rapport annuel : version anglaise (formulaire IR3927E)

Rendement et mesures non conformes aux PCGR

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

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

Pour de plus amples renseignements sur les mesures non conformes aux PCGR mentionnées ci-dessus, voir « Rendement et mesures non conformes aux PCGR » dans notre plus récent rapport de gestion, qui peut être consulté sur notre site Web (www.manuvie.com).

Approbation des administrateurs

La présente circulaire est datée du 11 mars 2015 et, sauf indication contraire, toute l'information qui y est contenue est à jour à cette date. Le conseil a approuvé le contenu ainsi que l'envoi de la présente circulaire aux actionnaires.

Antonella Deo
Secrétaire générale
Le 11 mars 2015

ANNEXE A

MANDAT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Le conseil d'administration (le « conseil ») a pour mission de superviser de façon indépendante la gestion de l'activité commerciale et des affaires internes de la Société.

Il incombe au conseil de s'acquitter, directement ou par l'entremise d'un comité, des tâches définies dans le présent mandat.

Culture d'éthique et d'intégrité

- Promouvoir une culture d'intégrité au sein de la Société. Dans la mesure du possible, le conseil doit être convaincu de l'intégrité du président et chef de la direction et des autres membres de la haute direction, ainsi que du fait que le président et chef de la direction et les autres membres de la haute direction favorisent une culture d'intégrité à l'échelle de la Société.
- Approuver le Code de déontologie et d'éthique de la Société (le « Code ») et en vérifier le respect. Toute dispense de se conformer au Code accordée à un administrateur ou à un dirigeant doit être approuvée par le conseil.
- Approuver les politiques et méthodes importantes visant tous les aspects liés à l'intégrité et à l'éthique, y compris les conflits d'intérêts, les opérations entre apparentés et le traitement des renseignements confidentiels.

Processus de planification stratégique et mise en œuvre

- Adopter un processus de planification stratégique et approuver, au moins une fois par année, un plan stratégique qui tient compte, entre autres, des possibilités et des risques des affaires.
- Superviser la mise en œuvre et l'efficacité des plans stratégiques approuvés.
- Vérifier le rendement par rapport aux objectifs de la Société, notamment examiner et approuver les affectations et les dépenses en capital d'importance et la déclaration de dividendes.
- Approuver les initiatives stratégiques et les décisions d'affaires importantes.

Gestion des risques et respect de la conformité

- Superviser les politiques et processus visant à recenser et à gérer les principaux risques liés aux activités de la Société et examiner les systèmes et contrôles visant à gérer ces risques.
- Superviser les activités et les projets de gestion des risques.
- Approuver le cadre de la tolérance au risque de la Société.
- Superviser la mise en place par la direction d'un programme complet de gestion de la conformité qui se rapporte aux exigences en matière de réglementation et de législation.
- Au moins une fois l'an, examiner et approuver les politiques et les pratiques générales importantes de la Société, y compris celles portant sur la liquidité, le financement et la gestion des fonds propres, et obtenir auprès de la direction l'assurance qu'elles sont respectées.

Planification de la relève et évaluation

- Superviser le processus de planification de la relève de la Société, y compris la sélection, la nomination et le perfectionnement du président du conseil, des administrateurs, du chef de la direction et des autres membres de la haute direction, y compris les chefs des fonctions de supervision de la Société, et, au besoin, la cessation des fonctions du chef de la direction.
- Passer en revue l'établissement des cibles de rendement annuelles et évaluer et approuver la rémunération du chef de la direction et des autres membres de la haute direction, y compris les chefs des fonctions de supervision de la Société.
- Superviser les grands principes de la Société en matière de ressources humaines et de rémunération.
- Examiner la structure globale de l'organisation de la Société.

Communications et déclarations publiques

- Superviser les pratiques de la Société en matière de communications et d'information, notamment à l'égard de la réception de rétroaction de la part des parties intéressées.
- Approuver la politique de divulgation de l'information de la Société qui régit la communication de renseignements touchant la Société et qui prévoit la diffusion de cette information en temps opportun et de manière exacte et équitable, dans le respect des exigences d'ordre légal et réglementaire.
- Le chef de la direction, le président du conseil ou un autre administrateur, lorsque le chef de la direction ou le président du conseil et le chef de la direction les y autorisent, peuvent communiquer avec les actionnaires ou les partenaires de la Société au nom de cette dernière.

Contrôles internes

- Superviser l'intégrité et l'efficacité des systèmes de contrôle interne et d'information de gestion de la Société et s'assurer périodiquement de l'efficacité de leur conception et de leur fonctionnement.
- Examiner et approuver les documents d'information d'importance destinés au public, y compris les états financiers et les documents y afférents, avant qu'ils ne soient publiés.
- Superviser la conformité avec les pratiques en matière d'audit, de comptabilité et d'actuariat.

Gouvernance

- Superviser les principes et pratiques en matière de gouvernance de la Société.
- Établir des structures et procédures appropriées pour permettre au conseil de fonctionner de façon indépendante de la direction, notamment en effectuant des évaluations régulières du conseil, de ses comités et de ses membres individuels, en regard de l'efficacité et de l'indépendance du conseil et de ses membres.
- Mettre sur pied des comités du conseil, élaborer leur mandat et, sous réserve des lois applicables, déléguer des questions à tout comité afin d'aider le conseil à s'acquitter de ses obligations et de ses responsabilités.
- Définir les obligations des administrateurs et ce qu'on attend d'eux, notamment leur préparation, leur présence et leur participation aux assemblées du conseil, aux réunions des comités et aux séminaires d'information à l'intention du conseil.



IR3826F

