



Société
Financière
Manuvie

Assemblée annuelle | 3 mai 2018

Circulaire de sollicitation de procurations **2018**

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

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

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

Vous êtes invité à assister à notre assemblée annuelle des porteurs d'actions ordinaires de 2018.

Quand

Le 3 mai 2018
11 h (heure de l'Est)

Où

Siège social de Manuvie
200 Bloor Street East
Toronto, Canada

Cinq points à l'ordre du jour

- Recevoir les états financiers consolidés et le rapport des auditeurs pour l'exercice clos le 31 décembre 2017
- Élire les administrateurs
- Nommer les auditeurs
- Se prononcer sur la rémunération des membres de la haute direction
- Étudier les deux propositions des actionnaires

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

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

Veillez lire la rubrique sur le vote commençant à la page 14. Votre vote est important.

Par ordre du conseil d'administration.

La vice-présidente et secrétaire générale,



Antonella Deo

Le 7 mars 2018

Chers actionnaires,

Richard B. DeWolfe
Président
du conseil



Au nom du conseil d'administration, j'ai le plaisir de vous inviter à l'assemblée annuelle des porteurs d'actions ordinaires de la Société Financière Manuvie, qui aura lieu le 3 mai 2018 au siège social de Manuvie, au 200 Bloor Street East, Toronto. En tant que porteurs d'actions ordinaires, vous avez le droit de recevoir nos états financiers et d'exercer les droits de vote rattachés à vos actions à l'assemblée.

Notre circulaire de sollicitation de procurations 2018, qui débute à la page 11, renferme d'importants renseignements sur l'ordre du jour de l'assemblée et les questions à l'égard desquelles vous voterez. Ce sommaire souligne certains des principaux points à connaître, mais je vous invite à lire la circulaire en entier avant d'exercer les droits de vote rattachés à vos actions.

Un nouveau chapitre pour Manuvie

Tant Manuvie que le secteur des services financiers vivent une période de profonds changements, qui s'explique par les attentes en croissance des clients, le progrès rapide de la technologie et la transformation des cadres réglementaires. L'année 2017 fut une année marquante pour Manuvie.

Le 30 septembre, Donald Gulioin a quitté ses fonctions de chef de la direction et, au nom du conseil, j'aimerais le remercier chaleureusement pour les contributions importantes qu'il a apportées à l'entreprise tout au long de sa carrière de 36 ans au sein de Manuvie. Sous sa direction, Manuvie a considérablement accru ses bénéfices, pris de l'expansion en Asie et dans le secteur de la gestion de patrimoine et d'actifs, procuré une valeur importante aux actionnaires et redoublé d'efforts pour aider plus de 26 millions de clients aux quatre coins de la planète à réaliser leurs rêves et leurs ambitions.

Grâce aux efforts du conseil qui a fait de la relève du chef de la direction une priorité au cours des dernières années, nous avons déjà sélectionné des candidats capables d'assumer de telles fonctions. À la suite de longues discussions du conseil, nous en sommes venus à la conclusion que Roy Gori, président et chef de la direction, Manuvie Asie, était le meilleur candidat pour diriger Manuvie alors qu'elle entame son prochain chapitre. M. Gori, fort de presque trois décennies d'expérience dans le secteur des services financiers, est une personne passionnée et énergique, dotée d'un instinct aiguisé, d'une acuité financière et d'une grande intelligence.

Une des premières tâches de M. Gori a été d'élaborer une structure adéquate et de constituer la bonne équipe de haute direction au moment où nous entreprenons les premières étapes de notre transformation et, en septembre, il a annoncé un certain nombre de changements importants. Le conseil se réjouit de l'équipe de direction chevronnée qui a été formée et il est certain que la diversité d'antécédents, de compétences et d'expérience des membres de l'équipe nous servira bien.

Nous sommes d'avis que ces changements constituent des étapes importantes de la transformation de Manuvie et aideront la Société à obtenir de solides résultats financiers et à générer beaucoup de valeur pour nos clients, nos actionnaires et nos employés.

Engagement auprès des actionnaires

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

Nous avons, cette année encore, rencontré bon nombre de nos actionnaires institutionnels. Nous avons abordé avec eux un éventail de questions, mais trois éléments ont été dominants :

- **relève des postes de haute direction** – nous avons eu des discussions approfondies sur le processus de planification de la relève du poste de chef de la direction et sur le changement de génération au sein de l'équipe de haute direction de Manuvie cette année
- **gouvernance** – nous avons abordé l'approche appliquée par Manuvie en matière de gouvernance et de culture, particulièrement en ce qui a trait aux opinions de nos parties prenantes à l'égard des questions et des occasions émergentes au chapitre de l'environnement, de la société et de la gouvernance
- **rémunération des membres de la haute direction** – nous avons effectué des suivis sur les modifications que nous avons apportées à notre programme de rémunération des membres de la haute direction pour 2016 et 2017 en vue de recevoir d'autres commentaires. Nous continuons à réviser notre programme et nous nous tenons au courant des meilleures pratiques en ce sens pour nous assurer que la rémunération des membres de la haute direction de Manuvie est conforme à notre stratégie, reflète le rendement atteint et suit de près les intérêts des actionnaires.

Le travail que nous avons effectué en 2017 faisait suite à l'engagement important pris en 2016 au sujet de notre programme de rémunération des membres de la haute direction. Après avoir reçu les commentaires d'environ 50 % de nos actionnaires institutionnels, nous avons apporté de nombreuses modifications à notre programme de rémunération des membres de la haute direction et, à notre assemblée annuelle 2017, 84,52 % des voix ont été exprimées en faveur de notre approche en matière de rémunération des membres de la haute direction, soit une hausse de 7,16 points de pourcentage par rapport à 2016.

La lettre du président du comité de rémunération et de dotation en personnel cadre qui suit aborde notre programme de rémunération des membres de la haute direction 2017 et, plus particulièrement, la façon dont nous avons établi la rémunération globale de M. Gori à titre de président et chef de la direction.

Nous apprécions toujours la transparence et les opinions des actionnaires et sommes ouverts à recevoir leurs commentaires ainsi que ceux des autres parties prenantes.

Gouvernance chez Manuvie

Nous croyons qu'une bonne gouvernance s'avère essentielle à notre succès à long terme, que ce soit pour nous, nos actionnaires ou nos clients. Notre conseil d'administration trace la voie à suivre en faisant la promotion d'une forte culture d'intégrité et d'un comportement éthique à l'échelle de notre organisation.

Cette année, 15 administrateurs ont été mis en candidature aux fins d'élection au conseil pour un mandat de un an. Deux d'entre eux ont été nommés au conseil en 2017, dont Roy Gori, président et chef de la direction.

97 % des voix ont été exprimées en faveur des administrateurs mis en candidature en 2017, en moyenne

6,7 ans

durée moyenne du mandat des administrateurs

100 %

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

100 %

des membres des comités du conseil sont indépendants

43 %

des administrateurs indépendants mis en candidature sont des femmes

Les administrateurs suivants possèdent l'ensemble de compétences, d'expérience et de qualifications nécessaires pour assurer une surveillance appropriée et une prise de décisions efficace. Vous pourrez en apprendre plus à ce sujet à compter de la page 23.

	Administrateur depuis	Indépendant	Votes de 2017 en faveur
Ronalee Ambrose	2017	oui	s.o.
Joseph Caron	2010	oui	97,04 %
John Cassaday	1993	oui	90,15 %
Susan Dabarno	2013	oui	97,09 %
Sheila Fraser	2011	oui	98,92 %
Roy Gori	2017	non	s.o.
Luther Helms	2007	oui	99,26 %
Tsun-yan Hsieh	2011	oui	96,18 %
Thomas Jenkins	2015	oui	99,38 %
Pamela Kimmet	2016	oui	96,84 %
Donald Lindsay	2010	oui	99,56 %
John Palmer	2009	oui	98,72 %
James Prieur	2013	oui	97,00 %
Andrea Rosen	2011	oui	99,70 %
Lesley Webster	2012	oui	97,02 %

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

Votre vote est important pour nous. Nous vous encourageons à assister à l'assemblée ou à voter par procuration (par Internet, par téléphone ou par la poste). Voir la page 15 pour obtenir des précisions sur la façon de voter.

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

1. recevoir nos états financiers
2. voter en vue d'élire les administrateurs
3. voter en vue de nommer les auditeurs
4. voter en vue de se prononcer sur la rémunération des membres de la haute direction
5. voter à l'égard de deux propositions des actionnaires

Vous voterez à l'égard de tous les points, à l'exception des états financiers. Le conseil vous recommande de voter POUR les points 2 à 4 et CONTRE les deux propositions des actionnaires au point 5.

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

Changements apportés au conseil d'administration

Au-delà des changements apportés à la direction, trois changements majeurs ont été apportés au conseil d'administration cette année.

En plus d'assumer les fonctions de président et chef de la direction en octobre, M. Gori a remplacé M. Guloi en tant que membre du conseil.

Notre assemblée annuelle de 2018

Quand

Le 3 mai 2018 à 11 h
(heure de l'Est)

Où

Siège social de Manuvie
200 Bloor Street East
Toronto, Canada

Nous avons également accueilli Rona Ambrose au conseil en septembre. M^{me} Ambrose possède une grande expérience dans des postes de direction et elle a occupé des postes haut placés au sein du gouvernement du Canada. Son entrée au conseil permettra d'ajouter une diversité importante de points de vue au sein du conseil.

Enfin, je quitterai le conseil de Manuvie à l'issue de l'assemblée annuelle de 2018 après avoir agi en tant qu'administrateur pendant 14 ans, dont les 5 dernières à titre de président du conseil. J'aimerais remercier mes collègues administrateurs pour leur dévouement et leur soutien au fil des années et je me réjouis des liens professionnels serrés que j'ai tissés avec l'équipe de direction pendant mon mandat.

Je suis heureux d'accueillir John Cassaday comme nouveau président du conseil. Le conseil a choisi M. Cassaday au terme d'un processus rigoureux et diligent auquel tous les administrateurs ont pris part. Nous sommes chanceux qu'une personne avec une si vaste expérience et de si grandes qualités de leader ait accepté d'assurer ce rôle essentiel.

En tant qu'actionnaire, je soutiendrai les démarches visant la croissance et le succès futur de Manuvie et suis impatient d'en voir les résultats.

Le président du conseil,



Richard B. DeWolfe

Leader de notre transformation



Roy Gori

Président et chef de la direction

La dernière année a été le théâtre de nombreux changements, tant pour moi que pour Manuvie, et je suis fier de diriger la Société dans le cadre de sa transformation en chef de file du marché au chapitre des services numériques et de l'orientation client.

Je me réjouis des progrès accomplis tout au long de l'année 2017. Les solides résultats que nous avons obtenus l'année dernière traduisent la progression constante des entreprises de Manuvie :

- rendement total pour les actionnaires de 13,3 %
- résultat tiré des activités de base de 4,6 G\$, ce qui représente une croissance de 14 % par rapport à l'exercice précédent
- le bénéfice net attribué aux actionnaires de 2,1 G\$ reflétait les charges liées à l'impact de la législation fiscale des États-Unis et à notre décision de modifier la composition du portefeuille d'actifs servant de soutien à nos activités traditionnelles
- croissance des souscriptions de produits d'assurance de 23 % comparativement à 2016
- apports trimestriels nets positifs de nos entreprises de gestion de patrimoine et d'actifs pour un huitième exercice
- croissance des actifs gérés de 11 % pour porter le total à plus d'un billion de dollars.

Pour instaurer un changement important au sein d'une grande organisation comme Manuvie, nous avons besoin de mettre en place une structure adéquate et la bonne équipe de haute direction.

Dans cette optique, nous avons également pris des mesures décisives pour assurer une meilleure exécution des priorités stratégiques de Manuvie, notamment accélérer la croissance de la Société, optimiser les blocs d'activités traditionnelles en Amérique du Nord et tirer parti du talent de Manuvie dans différents territoires.

Nous avons regroupé toutes les entreprises en gestion de patrimoine et d'actifs sous la direction d'un seul et même chef pour créer une verticalité mondiale et favoriser une responsabilisation directe afin de tirer davantage parti de notre présence à l'échelle internationale, tout en continuant de nous concentrer sur une solide exécution locale. Nous avons aussi créé un poste de haute direction expressément à cette fin; la personne qui l'occupe sera directement responsable des activités traditionnelles de Manuvie en Amérique du Nord et aura pour objectif d'améliorer leurs rendements. En outre, nous avons nommé un nouveau chef des finances et de nouveaux chefs des activités canadiennes, américaines et asiatiques, et nous avons promu l'actuaire en chef pour témoigner de l'importance que jouera cette fonction dans le succès de notre transformation.

En préparation de notre transformation, nous nous concentrons sur ce qui compte le plus, comme le démontrent nos cinq priorités stratégiques :

- optimisation de notre portefeuille pour nous assurer que nous utilisons au mieux notre capital
- gestion rigoureuse de nos coûts pour accroître notre compétitivité et créer de la valeur
- accélération de la croissance de nos activités à potentiel plus élevé
- donner priorité à nos clients
- bâtir une équipe et une culture très performantes.

J'aborde chacune de ces priorités, de même que les mesures prises pour pouvoir les atteindre, de façon plus détaillée dans ma lettre aux actionnaires figurant dans notre rapport annuel de 2017.

J'aimerais également profiter de l'occasion pour remercier Richard DeWolfe, le président du conseil sortant, pour son soutien et ses conseils depuis que je travaille à Manuvie. Sa capacité à exercer un leadership ferme au sein du conseil tout en favorisant des discussions franches et transparentes avec la direction laissera sa marque sur notre Société et je lui souhaite une retraite des plus heureuses.

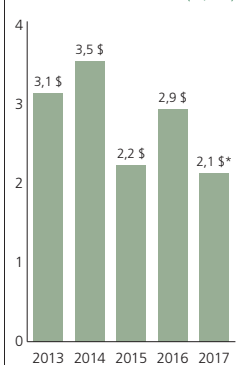
C'est une période stimulante pour Manuvie et John Hancock et je suis certain que nous avons le bon plan pour arriver à transformer notre entreprise, à satisfaire nos clients et à générer de la valeur à long terme pour nos actionnaires.

Le président et chef de la direction,



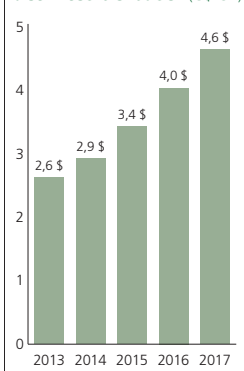
Roy Gori

Revenu net attribué aux actionnaires (G\$ CA)



*Compte tenu de l'impact des charges de 2,8 G\$ en 2017 liées à la réforme fiscale américaine et aux changements apportés à la composition de notre portefeuille d'actifs.

Résultat tiré des activités de base (G\$ CA)



Rémunération des membres de la haute direction

Nous évaluons continuellement notre stratégie en matière de rémunération et nous nous assurons que la structure est axée sur la récompense de l'exécution de notre stratégie d'affaires et la croissance durable à long terme. Une tranche importante de la rémunération attribuée chaque année aux membres de la haute direction est fondée sur des titres de capitaux propres afin d'assurer que les intérêts des membres de la haute direction et des actionnaires concordent. De ce fait, nous avons apporté des modifications importantes à notre programme de rémunération pour 2017 pour faire suite aux commentaires des actionnaires que nous avons reçus en 2016 :

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

Les modifications se concentrent sur la structure de notre régime incitatif annuel et de notre régime d'unités d'actions liées au rendement et visent à améliorer le lien entre la rémunération des membres de la haute direction et le rendement de la Société. Nous sommes heureux de dire que nous avons reçu des commentaires positifs de la part de nos actionnaires à propos de ces modifications, tant dans le cadre du vote consultatif sur la rémunération à l'assemblée annuelle de l'an passé que lors des assemblées avec nos actionnaires qui ont été tenues depuis. Vous trouverez un résumé complet des modifications apportées à notre programme de rémunération à la page 52.

Cette année, nous avons également modifié notre groupe de comparaison pour tenir compte du fait que la Société exerce des activités à l'échelle internationale : 85 % des nouveaux profits de Manuvie sont générés à l'extérieur du Canada et notre source de gens de talent continue d'être principalement des institutions financières mondiales. Vous pouvez en savoir plus sur les modifications à la page 67.

Rémunération liée au rendement de 2017

En 2017, notre rendement global a été solide. Le rendement total pour les actionnaires a été de 13,3 % et nous avons profité d'un élan positif pour commencer l'année 2018. Au cours du quatrième trimestre de 2017, des changements à la législation fiscale américaine ont réduit considérablement le taux d'imposition des sociétés fédéral des États-Unis pour l'avenir et ont fixé des limites sur la déductibilité des réserves techniques. La réduction du taux d'imposition des sociétés des États-Unis aura une incidence positive sur notre bénéfice net et notre résultat tiré des activités de base à l'avenir. Cependant, des ajustements ont dû être apportés aux actifs d'impôt américains et aux provisions techniques sur notre bilan, ce qui a entraîné une charge dans le bénéfice net attribuable aux actionnaires d'environ 1,8 G\$ après impôts au quatrième trimestre. Le conseil a décidé d'ajuster l'incidence de cette charge non récurrente dans le régime incitatif annuel de 2017 et les unités d'actions liées au rendement (UAR) octroyées en 2016 et en 2017 puisqu'elle était inattendue et indépendante de sa volonté.



John Cassaday
Président du comité de
rémunération et de dotation en
personnel cadre et vice-président
du conseil

La direction a aussi pris des mesures au cours du quatrième trimestre pour libérer un montant approximatif d'environ 1 G\$ en avantage net sur le capital au cours des prochains 12 à 18 mois, réduire les risques et atténuer la volatilité à laquelle sont exposées nos activités traditionnelles, principalement grâce à des changements à la composition de notre portefeuille d'actifs. Ces mesures ont occasionné une charge dans le bénéfice net attribué aux actionnaires d'environ 1 G\$ au cours du quatrième trimestre. Le conseil croit fermement que réduire le risque dans notre portefeuille est dans l'intérêt des actionnaires et a pris la décision d'ajuster l'incidence de cette charge ponctuelle dans le régime incitatif annuel de 2017 et les UAR octroyées en 2016 et en 2017.

Il faut aussi noter que l'incidence positive anticipée à long terme sur le bénéfice net et les résultats tirés des activités de base découlant de ces deux postes n'occasionnera pas d'avantage pour la direction dans le régime incitatif annuel de 2018 et les UAR octroyées en 2016, 2017 et 2018.

Voici les faits saillants de la rémunération des membres de la haute direction visés de 2017 :

- le facteur de rendement applicable au régime incitatif annuel était de 121 %
- le facteur de rendement pour le paiement des unités d'actions liées au rendement de 2015 était de 68 %, ce qui représente les écarts dans le bénéfice net, le rendement sur les capitaux propres et le résultat tiré des activités de base pour les activités de gestion de patrimoine et d'actifs par rapport aux cibles sur trois ans fixées en 2015
- les incitatifs à moyen terme et à long terme octroyés en février 2017 ont été versés à 50 % sous forme d'unités d'actions liées au rendement
- les salaires ont été augmentés pour 2018 en fonction de l'étalement concurrentiel.

Voir la page 68 pour en savoir davantage sur le rendement et la rémunération de 2017.

Rémunération du chef de la direction

Cette année, le comité et le conseil ont consacré beaucoup de temps à discuter de la rémunération du chef de la direction compte tenu de la transition entre M. Guloien et M. Gori, et ils ont reçu des conseils indépendants de même que d'autres recherches et analyses de son conseiller en rémunération externe.

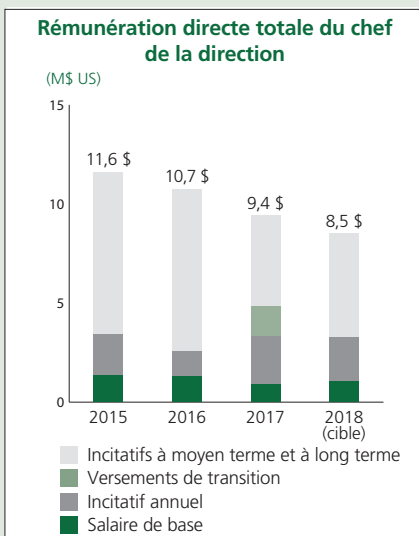
L'objectif était de préparer une enveloppe de rémunération tenant compte des nouvelles fonctions de président et chef de la direction de M. Gori qui serait attrayante au sein d'un marché concurrentiel et tiendrait compte de la portée mondiale et de la complexité du poste, de la rémunération versée par les sociétés homologues pour des postes de même nature, des incidences fiscales liées à son déménagement de Hong Kong au Canada et de la rémunération versée à d'autres membres de la haute direction de Manuvie.

Le comité tenait tout d'abord à s'assurer que la rémunération directe totale versée au chef de la direction concorde avec le rendement de notre Société et les intérêts des actionnaires et que soient déployés des efforts conscients afin d'établir la rémunération cible à la médiane du marché pour les personnes occupant un tel poste au sein des sociétés constituant notre groupe de comparaison en matière de rémunération.

Le graphique à droite présente :

- 2015 et 2016 : la rémunération directe totale (en \$ US) attribuée à M. Guloien. Vous pouvez en apprendre davantage sur la rémunération de M. Guloien en 2017 dans le tableau sommaire de la rémunération se trouvant à la page 106
- 2017 : la rémunération (en \$ US) reçue par M. Gori pour 2017 (y compris le versement de transition visant à neutraliser les répercussions fiscales, financières et personnelles liées à sa mutation de Hong Kong à Toronto)
- 2018 : la rémunération directe totale de M. Gori pour 2018.

Le graphique ci-contre illustre une réduction constante de la rémunération directe totale attribuée au chef de la direction de Manuvie depuis 2015.



Le conseil croit que la rémunération directe cible totale de M. Gori pour 2018 est adéquate en raison des facteurs décrits ci-après et que cette composition de la rémunération met davantage l'accent sur le rendement à long terme de Manuvie et s'harmonise avec l'expérience des actionnaires. Voir son profil à la page 87 pour obtenir de plus amples renseignements.

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

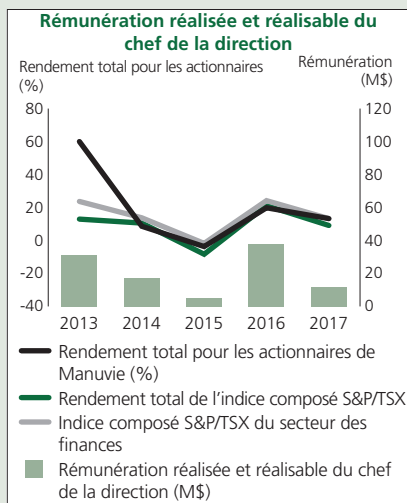
	2015 (Guloien)	2016 (Guloien)	2017 (Gori)	2018 (Gori - cible)
Salaire de base	1 358 125 \$	1 358 125 \$	932 192 \$	1 100 000 \$
Incitatif annuel	2 085 061 \$	1 222 313 \$	2 404 000 \$	2 200 000 \$
Versement de transition ¹			1 500 000 \$	
Incitatifs à moyen terme et à long terme	8 148 750 \$	8 148 750 \$	4 550 000 \$	5 200 000 \$
Rémunération directe totale	11 591 936 \$	10 729 188 \$	9 386 192 \$	8 500 000 \$

1 Le versement de transition vise à neutraliser les répercussions fiscales, financières et personnelles liées à la mutation de M. Gori de Hong Kong à Toronto.

Aligner la rémunération sur la valeur pour les actionnaires

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

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



	2013	2014	2015	2016	2017
RTA de Manuvie (à la TSX)	60,0 %	8,7 %	(3,7 %)	19,9 %	13,3 %
Rendement total de l'indice composé S&P/TSX	13,0 %	10,6 %	(8,3 %)	21,1 %	9,1 %
Indice composé S&P/TSX du secteur des finances	23,7 %	13,8 %	(1,7 %)	24,1 %	13,3 %
Rémunération réalisée et réalisable du chef de la direction au 31 décembre ¹	31,3 M\$	17,1 M\$	5,1 M\$	37,8 M\$	11,6 M\$

1 Valeur réalisée et réalisable de la rémunération de M. Guloien au 31 décembre pour 2013 à 2016 et de la rémunération de M. Gori au 31 décembre 2017.

Rémunération réalisée et réalisable

Elle comprend :

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

Rendement total pour les actionnaires

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

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

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

Nous évaluons l'efficacité de notre programme de rémunération et son alignement sur notre principe fondamental de rémunération en fonction du rendement en comparant la relation entre la rémunération réalisée et réalisable du chef de la direction avec le rendement de nos actions et celui des entreprises de notre groupe de comparaison en matière de rémunération. Le graphique présenté à la page 104 montre l'alignement étroit entre la rémunération réalisée et réalisable de notre chef de la direction et le RTA de Manuvie comparativement à nos sociétés homologues.

Nous sommes ouverts à vos commentaires lors de notre assemblée annuelle

Aligner la rémunération sur la valeur à long terme pour les actionnaires constitue un principe fondamental de la conception du programme de rémunération des membres de la haute direction au sein de Manuvie. Les changements mis en œuvre cette année ont permis de simplifier le programme, de renforcer le principe de rémunération liée au rendement et de consolider le lien entre la rémunération des membres de la haute direction et les intérêts des actionnaires.

La présente circulaire explique notre programme de rémunération des membres de la haute direction et les décisions que nous avons prises en matière de rémunération pour 2017 et en matière de salaires et d'incitatifs à moyen terme et à long terme pour 2018. Nous tiendrons un autre vote consultatif sur la rémunération des membres de la haute direction lors de notre assemblée annuelle de 2018 et, comme toujours, nous sommes ouverts à vos commentaires.

Pour conclure, je suis impatient d'occuper le poste de président du conseil de Manuvie et de prendre la relève de Richard DeWolfe, qui prendra sa retraite à la fin de son mandat. M. DeWolfe a fait un travail formidable au cours de son mandat, axé sur la gouvernance, la diversité et l'engagement auprès des actionnaires. Au nom de tous les administrateurs de Manuvie, j'aimerais le remercier de son leadership.

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



John Cassaday

■ À propos de la présente circulaire de sollicitation de procurations

Nous vous avons envoyé la présente circulaire de sollicitation de procurations parce que vous déteniez des actions ordinaires de la Société Financière Manuvie à la fermeture des bureaux le 7 mars 2018. Celle-ci contient des renseignements importants sur l'assemblée, les points à l'ordre du jour qui seront traités et la manière d'exercer les droits de vote rattachés à vos actions.

Vous avez le droit d'être convoqué à l'assemblée annuelle des actionnaires de 2018 et d'exercer les droits de vote rattachés à ces actions ordinaires.

La direction sollicite votre procuration en vue de l'assemblée, ce qui signifie que nous communiquons avec vous afin de vous encourager à voter. Cette sollicitation se fera surtout par la poste, mais on pourrait également communiquer avec vous par téléphone, notamment relativement à l'utilisation du service QuickVote^{MC} de Broadridge. Nous avons retenu les services de Kingsdale Advisors (Kingsdale) et elle pourrait nous aider dans le cadre de ce processus. Nous défrayons les coûts de l'embauche de Kingsdale, que nous estimons à environ 44 000 \$.

Dans le présent document :

- *nous, notre, nos* et *Manuvie* désignent la Société Financière Manuvie
- *vous, votre, vos* et *actionnaires* renvoient aux porteurs d'actions ordinaires de Manuvie
- *circulaire* désigne la présente circulaire de sollicitation de procurations
- *assemblée* désigne notre assemblée annuelle des porteurs d'actions ordinaires ayant lieu le 3 mai 2018
- *actions ordinaires* ou *actions* désignent les actions ordinaires de la Société Financière Manuvie
- *Assurance-Vie Manufacturers* désigne La Compagnie d'Assurance-Vie Manufacturers

Les renseignements sont présentés en date du 28 février 2018 et les montants sont en dollars canadiens, à moins d'indication contraire. Les renseignements figurant sur les sites Web mentionnés dans la présente circulaire ou accessibles sur ceux-ci ne font pas partie du présent document.

Pour obtenir plus d'information

Vous pouvez trouver des renseignements financiers sur Manuvie dans notre rapport annuel, qui comprend nos états financiers consolidés audités et le rapport de gestion pour l'exercice clos le 31 décembre 2017. La rubrique *Comité d'audit* de notre notice annuelle contient des renseignements sur ce comité, notamment sa charte.

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

Où trouver

À propos de l'assemblée

- 14 Qui a le droit de voter
- 15 Comment voter
- 18 Points examinés à l'assemblée

À propos des administrateurs

- 22 Faits saillants à propos du conseil
- 23 Profils des administrateurs
- 38 Rapports des comités du conseil 2017
- 42 Mode de rémunération de nos administrateurs

Rémunération des membres de la haute direction

- 52 Aperçu des changements apportés au programme de rémunération**
- 54 Analyse de la rémunération**
- 54 Notre philosophie en matière de rémunération
- 56 Comment le conseil supervise la rémunération
- 58 Gestion des risques en matière de rémunération
- 64 Le processus décisionnel
- 66 Étalonnage par rapport à nos sociétés homologues
- 68 Notre programme de rémunération et notre rendement en 2017
- 87 Rémunération des membres de la haute direction visés
- 106 Détail de la rémunération des membres de la haute direction**
- 106 Tableau sommaire de la rémunération
- 110 Rémunération sous forme de titres de capitaux propres
- 115 Prestations de retraite

- 125 Cessation des fonctions et changement de contrôle
- 132 Rémunération des employés qui ont une incidence considérable sur le risque

Gouvernance chez Manuvie

- 138 À propos du conseil de Manuvie**
- 140 Comités du conseil
- 140 Rôles et responsabilités
- 140 Promouvoir une culture d'intégrité et un comportement éthique
- 141 Planification stratégique
- 141 Surveillance des risques
- 143 Perfectionnement du leadership et planification de la relève
- 147 Communications et engagement auprès des actionnaires
- 149 Agir à titre d'administrateur**
- 150 Appartenance à d'autres conseils
- 150 Intégrité
- 150 Participation en actions
- 151 Limites de mandat
- 151 Indépendance
- 152 Diversité
- 153 Compétences et expérience
- 156 Perfectionnement des administrateurs
- 157 Évaluation
- 158 Relève du conseil
- 160 Propositions des actionnaires**

Autres renseignements

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



Ce symbole indique où vous pouvez trouver de plus amples renseignements sur un sujet donné

■ À propos de l'assemblée

L'assemblée annuelle de cette année a lieu le 3 mai 2018. Veuillez lire la présente rubrique pour déterminer qui a le droit de voter, comment vous pouvez voter et les points sur lesquels vous voterez.

Des questions?

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

Canada	Société de fiducie AST (Canada) 1 800 783-9495
États-Unis	American Stock Transfer & Trust Company 1 800 249-7702
Hong Kong	Tricor Investor Services Limited 852 2980-1333
Philippines	Rizal Commercial Banking Corporation 632 318-8567

Où trouver

Qui a le droit de voter	14
Comment voter	15
Points examinés à l'assemblée	18

Qui a le droit de voter

Si vous déteniez des actions ordinaires de Manuvie à 17 h (heure de l'Est) le 7 mars 2018 (date de clôture des registres), vous avez le droit d'être convoqué à notre assemblée annuelle de 2018 et d'y voter. Nous avons 1 983 023 365 actions ordinaires en circulation à cette date et chaque action confère un droit de vote.

À propos du quorum

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

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

Restrictions en matière de vote

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

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

Comment voter

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



Voir la page 17 pour des précisions importantes sur le vote par procuration

Vote par procuration

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

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



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



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



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



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

Votre formulaire de procuration doit être reçu d'ici **17 h (heure de l'Est) le 1^{er} mai 2018** pour que votre vote soit compté. Si vous l'envoyez par la poste, prévoyez suffisamment de temps pour la livraison de l'enveloppe. Le président du conseil peut renoncer au délai pour le dépôt des procurations, ou le reporter, à sa discrétion, sans préavis.

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

Vote en personne à l'assemblée

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

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

Ne remplissez pas la procuration avant l'assemblée puisque vous voterez en personne à l'assemblée.

Modification de votre vote

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

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

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

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

Votre nouveau formulaire de procuration doit être reçu d'ici **17 h (heure de l'Est) le 1^{er} mai 2018** pour que votre vote soit compté. Si vous l'envoyez par la poste, prévoyez suffisamment de temps pour que l'enveloppe soit livrée à temps.

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

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



Voir la page 17 pour des précisions importantes sur le vote par procuration

Actionnaires non inscrits (propriétaires véritables)

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

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

Vote par procuration

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

Vous pouvez donner vos instructions de vote de quatre manières :



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



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



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



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

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

Vote en personne à l'assemblée

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

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

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

Modification de votre vote

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

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

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

Autres précisions sur le vote par procuration

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

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

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

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

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

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

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

Des questions?

Appelez l'agent des transferts de votre région si vous avez des questions ou désirez obtenir un nouveau formulaire de procuration (voir la page 13 pour obtenir des précisions).

À propos de la confidentialité et des résultats du vote

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

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

Points examinés à l'assemblée

L'assemblée portera sur cinq points.

1. États financiers (manuvie.com)

Nous présenterons nos états financiers consolidés 2017 et le rapport des auditeurs s'y rapportant. Vous pouvez en trouver une copie dans notre rapport annuel 2017 disponible à l'adresse manuvie.com.

2. Élection des administrateurs (voir la page 21)

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

Les profils des administrateurs mis en candidature sont présentés à partir de la page 21.

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

3. Nomination des auditeurs

Ernst & Young s.r.l./S.E.N.C.R.L. (Ernst & Young) (ou un cabinet prédécesseur) agissent comme auditeurs externes de Manuvie ou une entité au sein de la famille Manuvie depuis 1905. Le comité d'audit a recommandé au conseil de les nommer de nouveau en tant qu'auditeurs pour l'exercice 2018 pour un mandat se terminant à la fin de notre prochaine assemblée annuelle.

Nous maintenons une indépendance à l'égard des auditeurs externes grâce à la supervision du comité d'audit, un cadre réglementaire rigoureux au Canada, qui prévoit notamment l'exigence de faire une rotation de l'associé principal responsable de l'audit au moins tous les cinq ans, et la propre procédure interne d'Ernst & Young en matière d'indépendance. Le comité effectue également un examen formel des auditeurs externes tous les ans et un examen plus exhaustif tous les cinq ans.

Le comité d'audit croit qu'il existe des avantages à faire affaire avec les mêmes auditeurs externes depuis longtemps, notamment la plus grande qualité de leurs services attribuable à leur connaissance institutionnelle de nos activités et des barèmes d'honoraires favorables en raison des efficiences tirées de l'expérience. En outre, si nous décidions de faire affaire avec de nouveaux auditeurs, nous consacrerions beaucoup plus de temps et de ressources à les aider à se familiariser avec nos activités.

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

(en millions)	2017	2016
Services d'audit	28,9 \$	30,3 \$
Comprennent l'audit de nos états financiers ainsi que des états financiers de nos filiales et de nos fonds distincts, l'audit des dépôts réglementaires et des services liés aux prospectus, le rapport sur les contrôles internes, l'examen des rapports trimestriels et le dépôt des documents réglementaires		
Services liés à l'audit	2,7 \$	2,2 \$
Comprennent de la consultation sur les normes de comptabilité et de présentation de l'information financière non classée comme un service d'audit, les vérifications diligentes liées aux opérations proposées ou conclues et des services de certification pour les rapports sur les contrôles internes à l'intention de tiers		
Services fiscaux	0,4 \$	0,3 \$
Comprennent l'observation fiscale, la planification fiscale et les services-conseils en matière de fiscalité		
Autres services	0,3 \$	0,4 \$
Comprennent d'autres services consultatifs		
Total	32,3 \$	33,2 \$

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

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

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

4. Se prononcer sur la rémunération des membres de la haute direction (voir la page 51)

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

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

Il est résolu, à titre consultatif et sans que soient diminués le rôle et les responsabilités du conseil d'administration, que les actionnaires acceptent l'approche en matière de rémunération des membres de la haute direction divulguée dans la circulaire de sollicitation de procurations transmise en vue de l'assemblée annuelle de 2018 des porteurs d'actions ordinaires de la Société Financière Manuvie.

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

Veuillez vous reporter à la page 6 pour obtenir un aperçu de notre rendement pour l'année, de notre programme de rémunération des membres de la haute direction et de l'incidence qu'il a eue sur la rémunération des membres de la haute direction pour 2017. Nous présentons aussi de plus amples détails sur ces éléments à partir de la page 51. Ces renseignements ont été approuvés par le conseil sur la recommandation du comité de rémunération et de dotation en personnel cadre.

Examen du comité d'audit

Le comité d'audit procède chaque année à un examen formel des auditeurs externes et il en fait un examen plus exhaustif tous les cinq ans.

Ces examens sont fondés sur les recommandations des Comptables professionnels agréés du Canada (CPA Canada) et du Conseil canadien sur la reddition de comptes visant à aider les comités d'audit dans leurs fonctions de surveillance. L'examen exhaustif a été effectué le plus récemment en 2014, couvrant la période de cinq ans close le 31 décembre 2013.

L'examen de 2017 s'est concentré sur l'associé responsable de la mission et son équipe, leur indépendance et leur objectivité ainsi que la qualité des travaux d'audit exécutés.

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

Si un nombre important d'actionnaires s'opposent à la résolution, le conseil communiquera avec ses actionnaires (particulièrement avec ceux dont on sait qu'ils ont voté contre la résolution) pour comprendre leurs préoccupations et continuera d'examiner notre approche en matière de rémunération des membres de la haute direction à la lumière de ces préoccupations. Nous encourageons les actionnaires susceptibles de voter contre la résolution à communiquer avec le conseil pour discuter de leurs questions ou préoccupations particulières (voir la page 138 pour obtenir des précisions sur la manière de communiquer avec le conseil et la page 147 pour obtenir des précisions sur les activités auxquelles prennent part nos actionnaires).

5. Examiner les propositions des actionnaires

Nous avons reçu deux propositions des actionnaires cette année (voir la page 160).

Le conseil vous recommande de voter CONTRE chacune des propositions des actionnaires.

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

Propositions des actionnaires

Les propositions des actionnaires pour notre assemblée annuelle de 2019 doivent nous parvenir d'ici 17 h (heure de l'Est) le 7 décembre 2018 afin que nous puissions les inclure dans notre circulaire de sollicitation de procurations de l'année prochaine. Elles doivent être faites par écrit et respecter les exigences de la *Loi sur les sociétés d'assurances* (Canada), que vous pouvez consulter en ligne à l'adresse <http://laws-lois.justice.gc.ca>.

Accès aux procurations

Nous devons recevoir les mises en candidature prévues dans notre politique sur l'accès aux procurations pour notre assemblée annuelle de 2019 d'ici 17 h (heure de l'Est) le 7 décembre 2018 pour songer à les inclure dans la circulaire de sollicitation de procurations de l'an prochain (voir la page 149 pour obtenir de plus amples renseignements sur notre politique sur l'accès aux procurations).

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

Secrétaire générale
Société Financière Manuvie
200 Bloor Street East
Toronto, Ontario M4W 1E5
Canada
Courriel : corporate_governance@manulife.com

■ À propos des administrateurs

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

Cette année, 15 administrateurs ont été mis en candidature aux fins d'élection au conseil pour un mandat de un an. Deux ont été nommés au conseil en 2017, Ronalee Ambrose et Roy Gori, président et chef de la direction. Les autres administrateurs ont été élus à notre assemblée de 2017.

Ces administrateurs possèdent l'ensemble de compétences, d'expérience et de qualifications nécessaires pour assurer une surveillance appropriée et prendre des décisions efficaces.

Taille appropriée

15 administrateurs

pour un débat profitable et une prise de décisions efficace

Indépendance

Tous

les administrateurs sont indépendants, sauf le chef de la direction
Tous les membres des comités du conseil sont indépendants

Compétences financières

100 %

des administrateurs possèdent des compétences financières

Expérience

Tous

les administrateurs possèdent une grande expérience à titre de haut dirigeant ou de président du conseil d'une grande entreprise ouverte, fermée ou sans but lucratif

73 %

des administrateurs possèdent de l'expérience en gestion du risque

80 %

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

Diversité

43 %

des administrateurs indépendants mis en candidature sont des femmes

64 ans

âge moyen des administrateurs

6,7 ans

durée moyenne du mandat des administrateurs

Qualifications

Tous

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

Où trouver

Faits saillants à propos du conseil

22

Profil des administrateurs

23

Rapports des comités du conseil 2017

38

Mode de rémunération de nos administrateurs

42

Faits saillants à propos du conseil

Mixité

Nous promouvons la mixité au sein de notre conseil et avons mis en œuvre une politique de diversité officielle en 2014 ayant pour objectif qu'au moins 30 % de nos administrateurs indépendants soient des femmes; nous atteignons cet objectif depuis 2013. Un pourcentage de 43 % des administrateurs indépendants mis en candidature sont des femmes et une femme a agi à titre de présidente de notre conseil de 2008 à 2013. Se reporter à la page 152 pour de plus amples renseignements en matière de diversité.

À propos du vote majoritaire

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

Le comité de gouvernance et des candidatures examinera les détails entourant la démission et en fera rapport au conseil. Le conseil acceptera la démission, sauf en cas de circonstances exceptionnelles. Le conseil prendra sa décision dans les 90 jours suivant l'assemblée et un communiqué sera publié pour faire état de la démission ou pour indiquer les motifs pour lesquels celle-ci n'a pas été acceptée. L'administrateur ne participera pas à ces délibérations. La démission prendra effet lors de son acceptation par le conseil. Cette politique s'applique uniquement aux élections non contestées, lorsque le nombre d'administrateurs mis en candidature est égal au nombre d'administrateurs à élire.

Limites de mandat

Les administrateurs indépendants peuvent être membres du conseil pendant une période d'au plus 12 ans afin d'équilibrer les avantages de l'expérience et la nécessité de nouvelles perspectives. Nous avons instauré cette politique en 2013 et supprimé en même temps l'âge de la retraite obligatoire à 72 ans. Voir la page 151 pour obtenir de plus amples renseignements.

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

Présence aux réunions en 2017

Le tableau qui suit présente le nombre de réunions du conseil et des comités tenues en 2017 et la présence globale à celles-ci. Le quorum aux réunions du conseil correspond à la majorité des administrateurs, et les administrateurs doivent assister à toutes les réunions du conseil et des comités dont ils sont membres, sauf en cas de circonstances atténuantes. Tous les administrateurs ont assisté à l'assemblée annuelle des actionnaires de 2017.

	Nombre de réunions	Présence globale aux réunions
Conseil	9	98 %
Comité d'audit	6	100 %
Comité de gestion des risques	6	100 %
Comité de gouvernance et des candidatures	4	100 %
Comité de rémunération et de dotation en personnel cadre	9	100 %

Ronlee Ambrose s'est jointe au conseil le 1^{er} septembre 2017, Donald Guloien a quitté le conseil le 30 septembre 2017 et Roy Gori s'est joint au conseil le 1^{er} octobre 2017.

Profils des administrateurs

John M. Cassaday (vice-président et président élu)



Toronto (Ontario) Canada ■ 64 ans ■ Indépendant

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
- Technologie

M. Cassaday possède une grande expérience du secteur des affaires et à titre de membre de la haute direction et siège également au conseil d'autres sociétés ouvertes. Cette expérience le rend apte à agir à titre d'administrateur de Manuvie et à titre de vice-président et de président élu.

John Cassaday a été nommé vice-président et président élu du conseil le 7 décembre 2017. Auparavant, il était président et chef de la direction de Corus Entertainment Inc., poste qu'il occupait depuis sa création en 1999 jusqu'à ce qu'il prenne sa retraite le 31 mars 2015. Corus est un chef de file canadien de la télévision payante et de la télévision spécialisée ainsi que de la radio au Canada et un chef de file mondial dans le domaine de la programmation et des licences relatives aux émissions pour enfants. Avant de se joindre à Corus, M. Cassaday était vice-président directeur de Shaw Communications, président et chef de la direction de CTV Television Network et président de Campbell Soup Company au Canada et au Royaume-Uni. Il est également membre du conseil d'Irving Oil Ltd. (société fermée).

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

Autres conseils de sociétés ouvertes auxquels il siège actuellement

Sleep Country Canada Holdings Inc., 2015 à ce jour
Sysco Corporation, 2004 à ce jour

Anciens conseils de sociétés ouvertes auxquels il a siégé au cours des cinq dernières années

Spin Master Corp., 2015 à février 2018
Gibraltar Growth Corporation, 2015 à juin 2017
Corus Entertainment Inc., 1999 à 2015

Présence aux réunions de 2017

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

1 M. Cassaday est admissible à la réélection en vertu de la disposition transitoire concernant les limites de mandat adoptée en 2013. S'il est élu à l'assemblée, M. Cassaday aura le droit de remplir son mandat de cinq ans à titre de président du conseil (voir la page 151).

Administrateur depuis avril 1993

Limite du mandat : 2019¹

Votes en faveur en 2017 : 90,15 %

Respecte les lignes directrices en matière d'actionariat

Hausse de 6,8 % de sa participation en actions et en UAD entre le 28 février 2017 et le 28 février 2018



Voir la page 48 pour des renseignements sur la participation en actions

L'hon. Ronalee H. Ambrose



Calgary (Alberta) Canada ■ 48 ans ■ Indépendante

Domaines de compétence

- Cadre supérieur
- Secteur public
- Finances
- Gestion du risque
- Exploitation/gouvernance au Canada
- Technologie

La grande expérience de M^{me} Ambrose dans le secteur gouvernemental et le monde des affaires fait d'elle une personne idéale pour siéger à notre conseil et pour agir à titre de membre du comité de gestion des risques et du comité de rémunération et de dotation en personnel cadre.

Ronalee Ambrose est administratrice de sociétés depuis qu'elle a quitté ses fonctions de députée du Parlement du Canada en juillet 2017. Elle a été chef de l'opposition officielle du Canada à la Chambre des communes et chef du Parti conservateur du Canada. Elle a été ministre au sein de neuf ministères du gouvernement canadien en plus d'avoir occupé les fonctions de vice-présidente du Conseil du Trésor et de présidente du comité du Cabinet sur la sécurité publique, la justice et les questions autochtones. Elle a également été ministre de la Condition féminine et est reconnue comme un défenseur des droits des femmes et des filles.

Outre ses fonctions d'administratrice de sociétés, M^{me} Ambrose est Fellow mondiale au Canada Institute du Wilson Center situé à Washington, D.C., qui se concentre sur le commerce bilatéral entre le Canada et les États-Unis et les enjeux nord-américains au chapitre de la concurrence. De plus, elle siège au conseil consultatif de l'Institut canadien des affaires mondiales.

M^{me} Ambrose est titulaire d'un baccalauréat ès arts de l'Université de Victoria et d'une maîtrise ès arts de l'Université de l'Alberta. Elle est également diplômée du Harvard Kennedy School of Government Senior Leaders Program.

Autres conseils de sociétés ouvertes auxquels elle siège actuellement

TransAlta Corporation, 2017 à ce jour

Anciens conseils de sociétés ouvertes auxquels elle a siégé au cours des cinq dernières années

Aucun

Présence aux réunions de 2017

M^{me} Ambrose s'est jointe au conseil et au comité de rémunération et de dotation en personnel cadre et au comité de gestion des risques le 1^{er} septembre 2017.

Conseil	4 de 4	100 %
Comités du conseil		
• Gestion des risques	2 de 2	100 %
• Rémunération et dotation en personnel cadre	3 de 3	100 %

Administratrice depuis
septembre 2017

Limite du mandat :
2030

Votes en faveur en
2017 : s.o.

Reçoit la totalité de sa
rémunération
forfaitaire annuelle à
titre de membre du
conseil sous forme
d'UAD jusqu'à ce
qu'elle respecte les
lignes directrices en
matière d'actionariat



Voir la page 48
pour des
renseignements
sur la participation
en actions

Joseph P. Caron



Vancouver (Colombie-Britannique) Canada ■ 70 ans
■ Indépendant

Domaines de compétence

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

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

Joseph Caron est directeur et fondateur de Joseph Caron Incorporated, société d’experts-conseils fondée en 2010 pour fournir des conseils stratégiques aux entreprises asiatiques cherchant à étendre leurs activités au Canada ainsi qu’aux entreprises et aux organismes canadiens souhaitant prendre de l’expansion en Asie. Son expérience comprend quatre années au sein de HB Global Advisors Corporation, société d’experts-conseils internationale de Heenan Blaikie S.E.N.C.R.L./s.r.l. (de 2010 à 2013), et près de quatre décennies au sein du gouvernement du Canada, où il a occupé plusieurs postes diplomatiques clés, dont ceux d’ambassadeur en République populaire de Chine (de 2001 à 2005), d’ambassadeur au Japon (de 2005 à 2008) et de haut-commissaire en Inde (de 2008 à 2010). Il est également membre du conseil de l’Aéroport international de Vancouver.

M. Caron est titulaire d’un baccalauréat ès arts (science politique) de l’Université d’Ottawa. Il détient des diplômes honorifiques de l’Université York et de l’Université Meiji Gakuin et a reçu le titre de membre distingué de l’Asia Pacific Foundation et celui d’associé de recherche honoraire de l’Institut de recherche asiatique de l’Université de Colombie-Britannique. En mai 2017, M. Caron a reçu l’Ordre du soleil levant, qui lui fut attribué par l’Empereur du Japon dans le cadre d’une cérémonie au Palais Impérial à Tokyo.

Autres conseils de sociétés ouvertes auxquels il siège actuellement

Aucun

Anciens conseils de sociétés ouvertes auxquels il a siégé au cours des cinq dernières années

Westport Innovations Inc., 2013 à juin 2016

Présence aux réunions de 2017

Conseil	9 de 9	100 %
Comités du conseil		
• Gouvernance et candidatures (président depuis le 1 ^{er} mai 2014)	4 de 4	100 %
• Rémunération et dotation en personnel cadre	9 de 9	100 %


Administrateur depuis octobre 2010

Limite du mandat : 2023

Votes en faveur en 2017 : 97,04 %

Respecte les lignes directrices en matière d’actionariat

Hausse de 11,5 % de sa participation en actions et en UAD entre le 28 février 2017 et le 28 février 2018

 Voir la page 48 pour des renseignements sur la participation en actions

Susan F. Dabarno



Bracebridge (Ontario) Canada ■ 65 ans ■ Indépendante

Domaines de compétence

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

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

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

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

M^{me} Dabarno est comptable professionnelle agréée et a obtenu un Brevet B à l'Université McGill.

Autres conseils de sociétés ouvertes auxquels elle siège actuellement

Cenovus Energy Inc., 2017 à ce jour

Anciens conseils de sociétés ouvertes auxquels elle a siégé au cours des cinq dernières années

People Corporation, 2011 à 2013

Présence aux réunions de 2017

Conseil	8 de 9	89 %
Comités du conseil		
• Audit	6 de 6	100 %
• Rémunération et dotation en personnel cadre	9 de 9	100 %


Administratrice depuis mars 2013

Limite du mandat : 2025

Votes en faveur en 2017 : 97,09 %

Respecte les lignes directrices en matière d'actionnariat

Hausse de 3,8 % de sa participation en actions et en UAD entre le 28 février 2017 et le 28 février 2018

 Voir la page 48 pour des renseignements sur la participation en actions

Sheila S. Fraser



Ottawa (Ontario) Canada ■ 67 ans ■ Indépendante

Domaines de compétence

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

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

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

M^{me} Fraser contribue actuellement aux domaines de la comptabilité et de l'audit en tant que fiduciaire de l'International Financial Reporting Standards (IFRS) Foundation. Elle a également présidé deux comités de l'Organisation Internationale des Institutions Supérieures de Contrôle des Finances Publiques ainsi que le Conseil sur la comptabilité dans le secteur public de l'Institut Canadien des Comptables Agréés et, jusqu'au 31 décembre 2013, elle a été membre du Conseil des normes comptables internationales du secteur public de la Fédération internationale des comptables.

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

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

Autres conseils de sociétés ouvertes auxquels elle siège actuellement

Aucun

Anciens conseils de sociétés ouvertes auxquels elle a siégé au cours des cinq dernières années

Bombardier Inc., 2012 à juillet 2017

Présence aux réunions de 2017

Conseil	8 de 9	89 %
Comités du conseil		
• Audit (présidente depuis mai 2013)	6 de 6	100 %
• Gestion des risques	6 de 6	100 %

Administratrice depuis novembre 2011

Limite du mandat : 2024

Votes en faveur en 2017 : 98,92 %

Respecte les lignes directrices en matière d'actionariat

Hausse de 12,1 % de sa participation en actions et en UAD entre le 28 février 2017 et le 28 février 2018



Voir la page 48 pour des renseignements sur la participation en actions

Roy Gori (président et chef de la direction)



Toronto (Ontario) Canada ■ 48 ans ■ Non indépendant (direction)

Domaines de compétence

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

Roy Gori a été nommé président de Manuvie le 5 juin 2017, puis chef de la direction et membre du conseil le 1^{er} octobre 2017. Il est également président de l'équipe de la haute direction de Manuvie.

M. Gori est entré au service de Manuvie en mars 2015 à titre de président et chef de la direction, Manuvie Asie. À ce titre, M. Gori était responsable des activités de Manuvie Asie en Chine, à Hong Kong, en Indonésie, au Japon, à Macao, en Malaisie, aux Philippines, à Singapour, à Taïwan, en Thaïlande, au Vietnam et au Cambodge. Au cours des années de M. Gori à la tête des activités en croissance rapide de Manuvie dans la région, Manuvie Asie a mis en place une nouvelle stratégie pour accélérer sa croissance, renforcer sa position concurrentielle et placer le client au cœur de ses activités. M. Gori a aussi été à l'origine de nombreuses innovations importantes que Manuvie a apportées sur le marché, notamment le produit d'assurance Manulife MOVE, qui a été primé.

Avant d'entrer au service de Manuvie, M. Gori occupait les fonctions de chef des services bancaires aux consommateurs, Asie du Nord et Australie, et de chef régional des services bancaires aux particuliers, région Asie-Pacifique, à Citigroup. À ces postes, il était responsable des activités d'assurance et de gestion de patrimoine, ainsi que du service des ventes et de la distribution, dans la région Asie-Pacifique.

Australien de naissance, M. Gori a travaillé et vécu à Sydney, à Singapour, en Thaïlande et à Hong Kong, et est maintenant en poste à Toronto.

Autres conseils de sociétés ouvertes auxquels il siège actuellement

Aucun

Anciens conseils de sociétés ouvertes auxquels il a siégé au cours des cinq dernières années

Aucun

Présence aux réunions de 2017

M. Gori s'est joint au conseil le 1^{er} octobre 2017.

Conseil	3 de 3	100 %
---------	--------	-------

Comités du conseil

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

Administrateur depuis octobre 2017

Limite du mandat : applicable seulement aux administrateurs indépendants

Votes en faveur en 2017 : s.o.

Respecte les lignes directrices en matière d'actionariat



Voir la page 48 pour des renseignements sur la participation en actions

Luther S. Helms



Paradise Valley (Arizona) États-Unis ■ 74 ans ■ Indépendant
Domaines de compétence

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

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

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

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

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

Autres conseils de sociétés ouvertes auxquels il siège actuellement

Aucun

Anciens conseils de sociétés ouvertes auxquels il a siégé au cours des cinq dernières années

ABM Industries Incorporated, 1995 à mars 2017

Présence aux réunions de 2017

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

Administrateur depuis mai 2007

Limite du mandat : 2019

Votes en faveur en 2017 : 99,26 %

Respecte les lignes directrices en matière d'actionariat

Hausse de 9,9 % de sa participation en actions et en UAD entre le 28 février 2017 et le 28 février 2018



Voir la page 48 pour des renseignements sur la participation en actions

Tsun-yan Hsieh



Singapour, Singapour ■ 65 ans ■ Indépendant

Domaines de compétence

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

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

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

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

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

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

Autres conseils de sociétés ouvertes auxquels il siège actuellement

Singapore Airlines, 2012 à ce jour

Anciens conseils de sociétés ouvertes auxquels il a siégé au cours des cinq dernières années

Bharti Airtel Limited, 2010 à 2015

Sony Corporation, 2008 à 2013

Présence aux réunions de 2017

Conseil	8 de 9	89 %
Comités du conseil		
• Rémunération et dotation en personnel cadre	9 de 9	100 %


Administrateur depuis octobre 2011

Limite du mandat : 2024

Votes en faveur en 2017 : 96,18 %

Respecte les lignes directrices en matière d'actionnariat

Hausse de 21,0 % de sa participation en actions et en UAD entre le 28 février 2017 et le 28 février 2018

 Voir la page 48 pour des renseignements sur la participation en actions

P. Thomas Jenkins



Linton, Cambridgeshire, Royaume-Uni ■ 58 ans

■ Indépendant

Domaines de compétence

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

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

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

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

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

Autres conseils de sociétés ouvertes auxquels il siège actuellement

OpenText Corporation, 1994 à ce jour
TransAlta Corporation, 2014 à ce jour

Anciens conseils de sociétés ouvertes auxquels il a siégé au cours des cinq dernières années

Thomson Reuters Corporation, 2013 à mai 2017

Présence aux réunions de 2017

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


Administrateur depuis mars 2015

Limite du mandat : 2027

Votes en faveur en 2017 : 99,38 %

Respecte les lignes directrices en matière d'actionariat

Baisse de 85,4 % de sa participation en actions et en UAD entre le 28 février 2017 et le 28 février 2018¹

 Voir la page 48 pour des renseignements sur la participation en actions

1 Dans le cadre d'une restructuration de ses placements personnels, M. Jenkins a vendu ses actions ordinaires. Il continue de détenir suffisamment d'UAD pour respecter la ligne directrice en matière d'actionariat et continue de recevoir ses honoraires en UAD plutôt qu'en espèces.

Pamela O. Kimmet



Atlanta (Géorgie) États-Unis ■ 59 ans ■ Indépendante

Domaines de compétence

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

M^{me} Kimmet fait bénéficier le conseil, le comité de gestion des risques et le comité de rémunération et de dotation en personnel cadre de sa vaste expérience en direction des ressources humaines, à titre de cadre supérieure ainsi que de sa perspective internationale.

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

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

Autres conseils de sociétés ouvertes auxquels elle siège actuellement

Aucun

Anciens conseils de sociétés ouvertes auxquels elle a siégé au cours des cinq dernières années

Aucun

Présence aux réunions de 2017

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


Administratrice depuis mars 2016

Limite du mandat : 2028

Votes en faveur en 2017 : 96,84 %

Respecte les lignes directrices en matière d'actionnariat

Hausse de 8,3 % de sa participation en actions et en UAD entre le 28 février 2017 et le 28 février 2018

 Voir la page 48 pour des renseignements sur la participation en actions

Donald R. Lindsay



Vancouver (Colombie-Britannique) Canada ■ 59 ans
 ■ Indépendant

Domaines de compétence

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

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

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

M. Lindsay est titulaire d'un baccalauréat ès sciences (génie minier) de l'Université Queen's et d'une maîtrise en administration des affaires de la Harvard Business School.

Autres conseils de sociétés ouvertes auxquels il siège actuellement

Teck Resources Limited, 2005 à ce jour

Anciens conseils de sociétés ouvertes auxquels il a siégé au cours des cinq dernières années

Aucun

Présence aux réunions de 2017

Conseil	9 de 9	100 %
Comités du conseil		
• Gestion des risques	6 de 6	100 %

Administrateur depuis août 2010

Limite du mandat : 2023

Votes en faveur en 2017 : 99,56 %

Respecte les lignes directrices en matière d'actionariat

Hausse de 10,2 % de sa participation en actions et en UAD entre le 28 février 2017 et le 28 février 2018



Voir la page 48 pour des renseignements sur la participation en actions

John R.V. Palmer



Toronto (Ontario) Canada ■ 74 ans ■ Indépendant

Domaines de compétence

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

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

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

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

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

Autres conseils de sociétés ouvertes auxquels il siège actuellement

Fairfax Financial Holdings Limited, 2012 à ce jour

Anciens conseils de sociétés ouvertes auxquels il a siégé au cours des cinq dernières années

Aucun

Présence aux réunions de 2017

Conseil	9 de 9	100 %
Comités du conseil		
• Audit	6 de 6	100 %
• Gestion des risques (président de 2010 à 2016)	6 de 6	100 %

Administrateur depuis novembre 2009

Limite du mandat : 2022

Votes en faveur en 2017 : 98,72 %

Respecte les lignes directrices en matière d'actionnariat

Hausse de 8,8 % de sa participation en actions et en UAD entre le 28 février 2017 et le 28 février 2018



Voir la page 48 pour des renseignements sur la participation en actions

C. James Prieur



Chicago (Illinois) États-Unis ■ 66 ans ■ Indépendant

Domaines de compétence

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

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

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

Il siège au conseil d'Alberta Investment Management Corporation, une société d'État de la province d'Alberta, ainsi qu'au conseil des organismes sans but lucratif suivants : le President's Circle du Chicago Council on Global Affairs et le Pacific Council on International Policy et son China Committee.

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

Autres conseils de sociétés ouvertes auxquels il siège actuellement

Ambac Financial Group, Inc., 2016 à ce jour

Anciens conseils de sociétés ouvertes auxquels il a siégé au cours des cinq dernières années

Aucun

Présence aux réunions de 2017

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


Administrateur depuis janvier 2013

Limite du mandat : 2025

Votes en faveur en 2017 : 97,00 %

Respecte les lignes directrices en matière d'actionariat

Hausse de 10,1 % de sa participation en actions et en UAD entre le 28 février 2017 et le 28 février 2018

 Voir la page 48 pour des renseignements sur la participation en actions

Andrea S. Rosen



Toronto (Ontario) Canada ■ 63 ans ■ Indépendante

Domaines de compétence

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

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

Andrea Rosen est administratrice de sociétés depuis 2006. Avant janvier 2005, elle comptait plus de 10 ans d'expérience auprès du Groupe Financier Banque TD, où elle s'était hissée au poste de vice-présidente du conseil, Groupe Financier Banque TD, et de présidente, TD Canada Trust. Plus tôt au cours de sa carrière, M^{me} Rosen a gravi progressivement les échelons au sein de Wood Gundy Inc., et elle a exercé les fonctions de vice-présidente de Varity Corporation.

Elle siège au conseil de l'Institut des administrateurs de sociétés.

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.

Autres conseils de sociétés ouvertes auxquels elle siège actuellement

Emera Inc., 2007 à ce jour

Anciens conseils de sociétés ouvertes auxquels elle a siégé au cours des cinq dernières années

Hiscox Limited, 2006 à 2015

Présence aux réunions de 2017

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

Administratrice depuis août 2011

Limite du mandat : 2024

Votes en faveur en 2017 : 99,70 %

Respecte les lignes directrices en matière d'actionnariat

Hausse de 16,0 % de sa participation en actions et en UAD entre le 28 février 2017 et le 28 février 2018



Voir la page 48 pour des renseignements sur la participation en actions

Lesley D. Webster



Naples (Floride) États-Unis ■ 65 ans ■ Indépendante

Domaines de compétence

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

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

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

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

Autres conseils de sociétés ouvertes auxquels elle siège actuellement

Aucun

Anciens conseils de sociétés ouvertes auxquels elle a siégé au cours des cinq dernières années

MarketAxess Holdings Inc., 2013 à 2015

Présence aux réunions de 2017

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

Administratrice depuis octobre 2012

Limite du mandat : 2025

Votes en faveur en 2017 : 97,02 %

Respecte les lignes directrices en matière d'actionariat

Hausse de 10,5 % de sa participation en actions et en UAD entre le 28 février 2017 et le 28 février 2018



Voir la page 48 pour des renseignements sur la participation en actions

Rapports des comités du conseil 2017

Comité de gouvernance et des candidatures

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

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

Le comité s'est réuni quatre fois en 2017. Le présent rapport a été approuvé par les membres du comité, qui estiment que le comité s'est acquitté de toutes les responsabilités qui lui sont dévolues par sa charte.

Principales responsabilités

Gérer le renouvellement du conseil et la planification de sa relève, y compris l'identification des compétences, de l'expertise, des aptitudes, de l'expérience et des qualités personnelles recherchées chez les candidats éventuels, repérer des candidats compétents, tenir une liste évolutive de candidats compétents et examiner la composition des comités

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

Élaborer et superviser les processus d'évaluation de l'efficacité du conseil, de ses comités et de chaque administrateur, y compris les présidents des comités et le président du conseil

Coordonner le programme d'orientation et de formation des administrateurs

Examiner la rémunération des administrateurs

Principales activités

- Examiné les caractéristiques, l'expérience et l'expertise nécessaires chez les administrateurs potentiels.
- Effectué des recherches pour trouver de nouveaux candidats aux postes d'administrateurs et dirigé le processus d'examen.
- Maintenu et mis à jour régulièrement la liste évolutive de candidats potentiels au poste d'administrateur.
- Donné des conseils au conseil sur le processus de sélection d'un nouveau président du conseil.
- Examiné la politique en matière de diversité du conseil et les objectifs de diversité et les modifications nécessaires pour atteindre les objectifs énoncés dans la politique.

- Surveillé les faits récents en matière de gouvernance et évalué les pratiques de gouvernance actuelles par rapport aux pratiques exemplaires émergentes et à d'autres exigences applicables.
- Examiné les détails des chartes du conseil et des comités et des mandats du président du conseil et des présidents des comités, des administrateurs et du chef de la direction ainsi que la conformité avec ceux-ci.
- Examiné tous les changements importants dans le statut des administrateurs et confirmé l'absence d'incidence défavorable.
- Examiné les politiques de gouvernance des filiales en vue de simplifier les activités et la surveillance.
- Examiné le rapport annuel sur la gouvernance des filiales.

- Travaillé avec un consultant indépendant pour aider à la mise en œuvre d'évaluations du conseil, du président du conseil, des comités et du président de chacun d'eux.
- Examiné et confirmé l'indépendance des administrateurs.
- Évalué la relation du conseil avec la direction.

- Examiné les sujets pertinents et élaboré le calendrier du programme de formation des administrateurs.

- Supervisé les faits nouveaux touchant la rémunération des administrateurs.

Le comité se réunit en l'absence de la direction à chaque réunion. Le comité procède aussi à un examen bisannuel de la rémunération des administrateurs et si des modifications sont envisagées, il retiendra les services d'un consultant indépendant pour que celui-ci effectue un examen approfondi du programme de rémunération, notamment un exercice d'évaluation, pour formuler une recommandation.

Certains des membres du comité de gouvernance et des candidatures sont également membres du comité d'audit et du comité de rémunération et de dotation en personnel cadre.

Comité d'audit

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

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

Le comité s'est réuni six fois en 2017, dont une réunion tenue conjointement avec le comité de gestion des risques. Le présent rapport a été approuvé par les membres du comité, qui estiment que le comité s'est acquitté de toutes les responsabilités qui lui sont dévolues par sa charte.

Principales responsabilités

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

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

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

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

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

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

Principales activités

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

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

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

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

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

- Examiné les rapports sur l'efficacité des procédures décelant les opérations importantes entre apparentés.

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

Comité de rémunération et de dotation en personnel cadre

John Cassaday (président)
 Ronalee Ambrose
 (depuis le 1^{er} septembre 2017)
 Joseph Caron
 Susan Dabarno
 Tsun-yan Hsieh
 Pamela Kimmel
 James Prieur
 Lesley Webster

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

Le comité s'est réuni neuf fois en 2017. Le présent rapport a été approuvé par les membres du comité, qui estiment que le comité s'est acquitté de toutes les responsabilités qui lui sont dévolues par sa charte.

Principales responsabilités

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

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

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

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

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

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

Principales activités

- Examiné le programme de rémunération de 2017, y compris les résultats des changements mis en œuvre en 2016 en vue de simplifier les régimes de rémunération, de lier la rémunération plus étroitement avec le rendement et d'aligner la rémunération plus étroitement sur l'expérience des actionnaires, et recommandé le programme de rémunération de 2018 aux fins d'approbation par le conseil.
- Examiné les résultats du sondage mondial sur l'engagement des employés.
- Examiné les programmes de rémunération, y compris le salaire de base, les incitatifs et les régimes de retraite et d'avantages sociaux et fait des recommandations à cet égard au conseil.
- Examiné les rapports sur la gestion des talents.
- Examiné les mises à jour à la politique mondiale en matière de rémunération.

- Supervisé l'exécution d'un plan de relève pour le chef de la direction, qui a entraîné l'embauche de Roy Gori à ce titre et examiné les plans de relève pour les autres membres de la haute direction.

- Examiné les changements apportés au niveau de la haute direction, y compris plusieurs nominations de membres de la haute direction, et recommandé celles-ci aux fins d'approbation par le conseil.

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

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

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

Le comité se réunit en l'absence de la direction à chaque réunion. Le comité travaille avec une société d'experts-conseils afin de bénéficier de conseils indépendants en matière de rémunération et il retient les services de Hugessen Consulting Inc. (Hugessen) à titre de conseiller indépendant depuis 2006. Toutes les tâches effectuées par le conseiller indépendant ont été approuvées par le président du comité. Veuillez vous reporter à la page 57 pour de plus amples renseignements sur le conseiller indépendant. Le comité s'est réuni en privé avec son conseiller indépendant tout au long de l'année. Certains des membres du comité de rémunération et de dotation en personnel cadre sont également membres de chacun des autres comités du conseil.

Comité de gestion des risques

James Prieur (président)
 Ronalee Ambrose
 (depuis le 1^{er} septembre 2017)
 Sheila Fraser
 Thomas Jenkins
 Pamela Kimmet
 Donald Lindsay
 John Palmer
 Lesley Webster

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

Le comité s'est réuni six fois en 2017, dont une réunion conjointe avec le comité d'audit. Le présent rapport a été approuvé par les membres du comité, qui estiment que le comité s'est acquitté de toutes les responsabilités qui lui sont dévolues par sa charte.

Principales responsabilités

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

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

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

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

Superviser la fonction de gestion des risques

Superviser notre conformité aux politiques en matière de gestion des risques

Principales activités

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

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

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

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

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

- Examiné les changements apportés au cadre de la politique de gestion des risques et aux politiques d'entreprise connexes et recommandé que le conseil les approuve.

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

Mode de rémunération de nos administrateurs

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

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

Le comité de gouvernance et des candidatures aide le conseil à examiner la rémunération des administrateurs tous les deux ans et travaille avec une société d'experts-conseils afin d'obtenir des conseils indépendants sur la meilleure approche à prendre lorsque vient le temps d'apporter les modifications que le comité juge nécessaires. À la suite de l'examen, le conseil a décidé qu'il n'était pas nécessaire de modifier le programme de rémunération des administrateurs en 2017 (voir le rapport du comité à la page 38 pour plus de précisions). Nous n'avons apporté aucune modification au programme de rémunération des administrateurs depuis 2014.

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

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

À propos de l'actionariat

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

Nous exigeons que tous les administrateurs, sauf M. Gori, détiennent des actions ordinaires et/ou des unités d'actions différées ayant une valeur marchande totale correspondant à au moins trois fois leur rémunération forfaitaire annuelle à titre de membre du conseil. À l'heure actuelle, tous les administrateurs (sauf Ronalee Ambrose, qui s'est jointe au conseil le 1^{er} septembre 2017) dépassent les lignes directrices en matière d'actionariat qui s'appliquent à eux. Veuillez vous reporter à la page 48 pour obtenir de plus amples renseignements sur les unités d'actions différées et sur l'actionariat actuel de chaque administrateur. En tant que chef de la direction, M. Gori est assujéti à des lignes directrices en matière d'actionariat distinctes, auxquelles il se conforme. Vous trouverez des renseignements à ce sujet à la page 61.

Si un administrateur ne respecte pas l'exigence en matière d'actionariat, il devra choisir de recevoir le montant total de sa rémunération forfaitaire annuelle à titre de membre du conseil sous forme d'unités d'actions différées à la prochaine date d'élection si, à ce moment-là, il ne respecte toujours pas cette exigence. M^{me} Ambrose a fait ce choix pour 2018. Nous encourageons aussi les administrateurs à continuer d'investir dans des actions de Manuvie lorsqu'ils ont atteint le minimum requis.

Rémunération des
administrateurs
\$ US

Rémunération forfaitaire annuelle

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

Rémunération forfaitaire annuelle de président de comité

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

Rémunération forfaitaire annuelle de membre de comité

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

Jetons de présence

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

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

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

(Cette page est laissée en blanc intentionnellement)

Rémunération des administrateurs en 2017

Le tableau ci-dessous indique la rémunération versée aux administrateurs indépendants en 2017 pour les services qu'ils ont fournis à Manuvie, à Assurance-Vie Manufacturers et à toute filiale de Manuvie. Les montants ont été convertis en dollars canadiens selon le taux de change d'ouverture de la Banque du Canada le jour ouvrable précédant chaque date de versement trimestrielle :

- 1,00 \$ US = 1,3300 \$ le 30 mars 2017
- 1,00 \$ US = 1,3029 \$ le 29 juin 2017
- 1,00 \$ US = 1,2452 \$ le 29 septembre 2017
- 1,00 \$ US = 1,2592 le 29 décembre 2017.

	Rémunération annuelle				
	Rémunération forfaitaire annuelle	Rémunération forfaitaire de membre de comité		Jetons de présence (\$)	
		Président	Membre	Conseil	Comité du conseil
Ronalee Ambrose	62 785 \$	0 \$	6 698 \$	10 046 \$	13 180 \$
Joseph Caron	192 649 \$	32 108 \$	16 696 \$	23 013 \$	36 703 \$
John Cassaday	196 962 \$	51 373 \$	16 696 \$	23 013 \$	36 703 \$
Susan Dabarno	192 649 \$	0 \$	20 549 \$	20 408 \$	40 525 \$
Richard DeWolfe	513 730 \$	0 \$	0 \$	0 \$	0 \$
Sheila Fraser	192 649 \$	51 373 \$	20 549 \$	20 523 \$	32 713 \$
Luther Helms	192 649 \$	0 \$	16 696 \$	23 013 \$	30 845 \$
Tsun-yan Hsieh	192 649 \$	0 \$	10 275 \$	20 408 \$	26 981 \$
Thomas Jenkins	192 649 \$	0 \$	20 549 \$	23 013 \$	28 763 \$
Pamela Kimmet	192 649 \$	0 \$	20 549 \$	23 013 \$	40 525 \$
Donald Lindsay	192 649 \$	0 \$	10 275 \$	23 013 \$	23 118 \$
John Palmer	192 649 \$	0 \$	20 549 \$	23 013 \$	30 718 \$
James Prieur	192 649 \$	51 373 \$	20 549 \$	23 013 \$	38 636 \$
Andrea Rosen	192 649 \$	0 \$	16 696 \$	23 013 \$	30 845 \$
Lesley Webster	192 649 \$	0 \$	20 549 \$	23 013 \$	40 525 \$

Jetons de présence proportionnels

Les jetons de présence ont été calculés proportionnellement pour les deux administrateurs suivants :

- Ronalee Ambrose s'est jointe au conseil, au comité de rémunération et de dotation en personnel cadre et au comité de gestion des risques le 1^{er} septembre 2017
- John Cassaday a été nommé vice-président du conseil le 7 décembre 2017.

Jetons de présence pour les réunions du conseil de filiales

Un de nos administrateurs a reçu des jetons de présence pour les services qu'il a fournis à une filiale en 2017 dans le cadre de notre programme de surveillance de la gouvernance des filiales :

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

La rémunération totale destinée aux administrateurs indépendants est plafonnée à 4 M\$ US (5,14 M\$), soit à 2 M\$ US (2,57 M\$), respectivement, pour Manuvie et pour Assurance-Vie Manufacturers. Les montants en dollars canadiens ont été calculés selon un taux de change pour 2017 de 1,00 \$ US = 1,2843 \$. La rémunération totale versée aux administrateurs indépendants en 2017 a été inférieure au plafond. M. Gori ne reçoit pas de rémunération à titre d'administrateur puisqu'il est rémunéré en sa qualité de chef de la direction.

Frais de déplacement	Jetons de présence pour les réunions du conseil de filiales	Autre rémunération	Rémunération totale	Répartition de la rémunération annuelle	
				Rémunération gagnée (en espèces)	Attributions fondées sur des actions (UAD)
3 778 \$	0 \$	0 \$	96 486 \$	33 701 \$	62 785 \$
7 713 \$	0 \$	0 \$	308 883 \$	212 558 \$	96 324 \$
1 259 \$	0 \$	0 \$	326 006 \$	163 003 \$	163 003 \$
3 848 \$	0 \$	0 \$	277 979 \$	235 314 \$	42 665 \$
7 699 \$	0 \$	0 \$	521 429 \$	521 429 \$	0 \$
8 959 \$	0 \$	0 \$	326 765 \$	230 441 \$	96 324 \$
7 713 \$	0 \$	0 \$	270 917 \$	135 458 \$	135 458 \$
19 363 \$	79 884 \$	0 \$	349 558 \$	79 884 \$	269 674 \$
7 713 \$	0 \$	0 \$	272 688 \$	0 \$	272 688 \$
7 713 \$	0 \$	0 \$	284 450 \$	188 125 \$	96 324 \$
7 713 \$	0 \$	0 \$	256 768 \$	128 384 \$	128 384 \$
1 259 \$	0 \$	0 \$	268 188 \$	171 864 \$	96 324 \$
8 959 \$	0 \$	0 \$	335 179 \$	0 \$	335 179 \$
1 259 \$	0 \$	0 \$	264 462 \$	0 \$	264 462 \$
7 713 \$	0 \$	0 \$	284 450 \$	188 125 \$	96 324 \$
TOTAL :			4 444 206 \$		

Répartition de la rémunération annuelle

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

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

Actionnariat actuel

Le tableau suivant indique l'actionnariat de chacun des administrateurs indépendants au 28 février 2018, la variation par rapport à l'exercice précédent (28 février 2017) et si l'administrateur respecte ou non les lignes directrices en matière d'actionnariat. Les administrateurs peuvent être propriétaires véritables de ces actions ou exercer une emprise sur celles-ci.

	Actionnariat au 28 février 2018		au 28 février 2017	
	Actions ordinaires	UAD	Actions ordinaires	UAD
Ronalee Ambrose	0	2 411	–	–
Joseph Caron	8 836	40 933	8 836	35 812
John Cassaday	21 840	157 649	21 840	146 137
Susan Dabarno	45 000	4 103	45 000	2 295
Sheila Fraser	580	49 385	580	43 991
Luther Helms	2 100	88 718	2 100	80 520
Tsun-yan Hsieh	0	74 982	0	61 942
Thomas Jenkins ²	0	37 666	233 000	25 728
Pamela Kimmet	45 000	8 309	45 000	4 243
Donald Lindsay	20 000	53 347	20 000	46 570
John Palmer	0	77 697	0	71 388
James Prieur	100 000	67 496	100 000	52 156
Andrea Rosen	11 500	83 468	11 500	70 363
Lesley Webster	12 000	42 542	12 000	37 368

Précisions sur les unités d'actions différées

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

Les unités d'actions différées sont octroyées aux administrateurs en vertu du régime d'actionnariat à l'intention des administrateurs qui ne sont pas des employés. Nous calculons le nombre d'unités d'actions différées devant être octroyées en divisant la valeur en dollars devant être reçue par le cours de clôture de nos actions ordinaires à la TSX le dernier jour de négociation précédant la date de l'octroi. Les administrateurs reçoivent des unités additionnelles à titre d'équivalents de dividendes lorsque des dividendes sont versés à l'égard de nos actions ordinaires. Voir page 114 pour de plus amples renseignements sur le régime d'actionnariat à l'intention des administrateurs externes.

Nous calculons la valeur de l'actionnariat de chaque administrateur en multipliant le nombre d'actions ordinaires et d'unités d'actions différées (UAD) qu'ils détiennent par 24,42 \$, soit le cours de clôture de nos actions ordinaires à la Bourse de Toronto (TSX) le 28 février 2018. Les fluctuations des taux de change entraîneront des écarts dans les exigences en matière d'actionnariat minimal. Au 28 février 2018, l'exigence en matière d'actionnariat minimal était de 576 405 \$ (450 000 \$ US, selon un taux de change moyen de 1,00 \$ US = 1,2809 \$).

Variation nette		Valeur au 28 février 2018	Respecte la ligne directrice en matière d'actionnariat
Actions ordinaires	UAD		
–	–	58 877 \$	X ¹
0	5 121	1 215 359 \$	✓
0	11 512	4 383 121 \$	✓
0	1 808	1 199 095 \$	✓
0	5 394	1 220 145 \$	✓
0	8 198	2 217 776 \$	✓
0	13 040	1 831 060 \$	✓
-233 000	11 938	919 804 \$	✓
0	4 066	1 301 806 \$	✓
0	6 777	1 791 134 \$	✓
0	6 309	1 897 361 \$	✓
0	15 340	4 090 252 \$	✓
0	13 105	2 319 119 \$	✓
0	5 174	1 331 916 \$	✓

1 M^{me} Ambrose s'est jointe au conseil le 1^{er} septembre 2017. Selon les exigences en matière d'actionnariat applicables aux administrateurs, elle a choisi de recevoir le montant total de sa rémunération forfaitaire annuelle à titre de membre du conseil sous forme d'UAD.

2 Dans le cadre d'une restructuration de ses placements personnels, M. Jenkins a vendu ses actions ordinaires. Il continue de détenir suffisamment d'UAD pour respecter la ligne directrice en matière d'actionnariat et continue de recevoir ses honoraires en UAD plutôt qu'en espèces.

Attributions fondées sur des actions en cours

Le tableau suivant indique la valeur marchande des unités d'actions différées dont les droits ont été acquis, mais qui n'ont pas été payées au 31 décembre 2017. Les administrateurs ont reçu ces unités d'actions différées dans le cadre de leur rémunération et celles-ci sont évaluées au cours de clôture de nos actions ordinaires à la TSX le 29 décembre 2017.

(au 31 décembre 2017)	Attributions fondées sur des actions détenues	Cours des actions	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits ont été acquis (non payées ou distribuées)
Ronalee Ambrose	2 411	26,22 \$	63 216,42 \$
Joseph Caron	40 933	26,22 \$	1 073 263,26 \$
John Cassaday	157 649	26,22 \$	4 133 556,78 \$
Susan Dabarno	4 103	26,22 \$	107 580,66 \$
Richard DeWolfe	139 256	26,22 \$	3 651 292,32 \$
Sheila Fraser	49 385	26,22 \$	1 294 874,70 \$
Luther Helms	88 718	26,22 \$	2 326 185,96 \$
Tsun-yan Hsieh	74 982	26,22 \$	1 966 028,04 \$
Thomas Jenkins	37 666	26,22 \$	987 602,52 \$
Pamela Kimmet	8 309	26,22 \$	217 861,98 \$
Donald Lindsay	53 347	26,22 \$	1 398 758,34 \$
John Palmer	77 697	26,22 \$	2 037 215,34 \$
James Prieur	67 496	26,22 \$	1 769 745,12 \$
Andrea Rosen	83 468	26,22 \$	2 188 530,96 \$
Lesley Webster	42 542	26,22 \$	1 115 451,24 \$

■ Rémunération des membres de la haute direction

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

Où trouver

Aperçu des changements apportés au programme de rémunération	52	Détail de la rémunération des membres de la haute direction	106
Analyse de la rémunération	54	Tableau sommaire de la rémunération	106
Notre philosophie en matière de rémunération	54	Rémunération sous forme de titres de capitaux propres	110
Comment le conseil supervise la rémunération	56	Prestations de retraite	115
Gestion des risques en matière de rémunération	58	Cessation des fonctions et changement de contrôle	125
Le processus décisionnel	64	Rémunération des employés qui ont une incidence considérable sur le risque	132
Étalonnage par rapport à nos sociétés homologues	66		
Notre programme de rémunération et notre rendement en 2017	68		
Rémunération des membres de la haute direction visés	87		
Rendement des actions	102		

Aperçu des changements apportés au programme de rémunération

Nous avons apporté plusieurs modifications à nos régimes de rémunération en 2017 pour assurer une concordance plus efficace entre la rémunération de la haute direction et nos résultats financiers, nos réalisations stratégiques et l'expérience des actionnaires.

Ce que nous avons changé

Simplification du régime incitatif annuel (voir page 72)

Emploi de quatre mesures plutôt que sept

Mesures de rendement

Bénéfice net attribué aux actionnaires (25 %)

Résultat tiré des activités de base excluant les profits sur les placements liés aux activités de base (25 %)

Rentabilité des nouvelles affaires (30 %)

Point d'attention stratégique (20 %)

Simplification du régime d'unités d'actions liées au rendement (UAR) (voir page 81)

Emploi de trois mesures plutôt que six

Le RTA relatif est une mesure plutôt qu'un modificateur

Prolongement de la période d'acquisition et de rendement à trois années complètes

Pondération supérieure des UAR (voir page 71)

Valeur comptable par action excluant le cumul des autres éléments du résultat étendu (CAERE) (33 %)

Rendement des capitaux propres tiré des activités de base¹ (33 %)

RTA relatif (34 %)

UAR portées à 50 % (auparavant à 35 %) de la rémunération fondée sur des titres de capitaux propres du chef de la direction et des vice-présidents directeurs principaux, afin de lier une plus grande tranche directement à la réalisation de résultats commerciaux

Changement dans notre groupe de comparaison en matière de rémunération (voir page 66)

Nous avons ajouté AIA Group Limited à notre groupe de comparaison en matière de rémunération pour augmenter la représentation des sociétés exerçant des activités en Asie. Nous avons également enlevé AFLAC Inc., Ameriprise Financial Inc. et CIBC de nos groupes de comparaison. Ces changements tiennent compte de la portée internationale des activités de Manuvie : 85 % des nouveaux profits sont générés à l'extérieur du Canada et notre source de gens de talent continue d'être principalement des institutions financières mondiales.

1 À propos des mesures non conformes aux PCGR

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

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

Pourquoi nous employons ces mesures de rendement

Aligne la rémunération sur l'expérience des actionnaires

Reflète la capacité sous-jacente à générer un bénéfice et l'évaluation de notre entreprise

Nous utilisons le résultat tiré des activités de base¹ comme fondement de la planification et de la communication d'information touchant la gestion et, avec le bénéfice net attribuable aux actionnaires, comme mesure clé pour évaluer nos secteurs d'exploitation

Pour le régime incitatif annuel, nous excluons les profits sur les placements liés aux activités de base afin de concorder avec le rendement de l'exploitation

Résultat tiré des activités de base – gestion de patrimoine et d'actifs

Mesure la croissance de nos activités mondiales de gestion de patrimoine et d'actifs, un point clé d'attention stratégique

Valeur des nouvelles affaires¹

Mesure comment nos nouvelles affaires d'assurance auront une incidence sur le résultat dans l'avenir – particulièrement en Asie, région cruciale pour notre stratégie

Initiatives relatives aux clients, aux employés et aux stratégies qui lient la rémunération directement à notre stratégie

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

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

Aligne la rémunération sur l'expérience des actionnaires

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

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

Notre philosophie en matière de rémunération

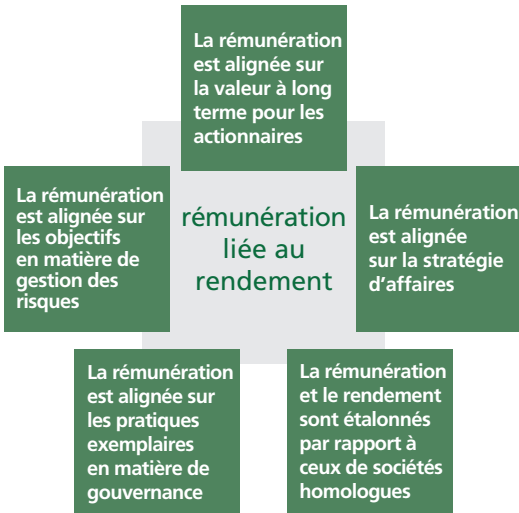
Nous nous attendons à ce que les membres de la haute direction prennent des décisions qui sont dans l'intérêt à long terme de la Société. La rémunération des membres de la haute direction vise à contribuer à notre croissance durable à long terme en récompensant le rendement solide dans l'exécution de notre stratégie d'affaires.

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

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

Chaque décision en matière de rémunération est guidée par cinq principes

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



Ce que nous faisons

- ✓ **La rémunération est alignée sur la valeur à long terme pour les actionnaires**
 - la majeure partie de la rémunération des membres de la haute direction est directement touchée par le cours de nos actions et les unités d'actions liées au rendement sont acquises et payées en fonction du RTA relatif
 - le régime incitatif annuel comprend des mesures liées à notre succès futur
 - des lignes directrices en matière d'actionnariat, des dispositions de récupération de la rémunération et des restrictions relatives à l'exercice des options sur actions dissuadent les membres de la haute direction de prendre des risques excessifs
- ✓ **La rémunération est alignée sur la stratégie d'affaires**
 - la rémunération incitative est liée à l'atteinte de mesures du rendement clés qui équilibrent prudemment divers horizons temporels et différentes perspectives de rendement
 - les mesures du rendement sont directement liées à notre stratégie d'affaires et à la valeur pour les actionnaires
- ✓ **La rémunération et le rendement sont étalonnés par rapport à ceux de sociétés homologues**
 - la rémunération des membres de la haute direction est étalonnée par rapport à celle de notre groupe de comparaison en matière de rémunération
- ✓ **La rémunération est alignée sur les pratiques exemplaires en matière de gouvernance**
 - alignement sur les principes du Conseil de la stabilité financière à l'égard des pratiques exemplaires en matière de rémunération
 - les employés doivent attester chaque année qu'ils respectent notre Code de déontologie et d'éthique
 - le comité de rémunération et de dotation en personnel cadre obtient des conseils indépendants
 - les actionnaires ont l'occasion de se prononcer sur la rémunération
 - nous faisons preuve d'engagement auprès des actionnaires dans le cadre de notre programme de rémunération des membres de la haute direction
- ✓ **La rémunération est alignée sur les objectifs en matière de gestion des risques**
 - la rémunération incitative pour les chefs des fonctions de contrôle des divisions est établie selon des mesures indépendantes des entreprises qu'ils supervisent
 - nous effectuons des essais de contrainte des modèles de rémunération
 - le chef de la direction et le chef des finances doivent détenir des titres de participation de Manuvie pendant un an après avoir quitté Manuvie
 - récupération de la rémunération des membres de la haute direction en cas de faute, même sans retraitement financier
 - le chef de la gestion des risques et le comité de gestion des risques examinent l'alignement des régimes de rémunération par rapport aux objectifs de gestion des risques

Ce que nous ne faisons pas

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

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

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

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

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

Conseil d'administration

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

Approuve :

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

Comités du conseil

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

Tous les membres des comités du conseil sont indépendants



Voir la page 151 pour obtenir de plus amples renseignements sur l'indépendance des administrateurs

Vous trouverez des précisions sur les membres des comités et leurs responsabilités à partir de la page 38

Conseiller indépendant du conseil

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

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

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

	2016	2017
Honoraires reliés à la rémunération des membres de la haute direction	407 417 \$	443 623 \$
Autres honoraires	0 \$	0 \$

Hugessen se conforme aux exigences relatives aux conseillers indépendants et ne travaille pas directement avec la direction sans l'approbation préalable du comité. Hugessen n'a pas effectué d'autres travaux pour Manuvie en 2017 ni en 2016.

Comité de rémunération et de dotation en personnel cadre

- Supervise notre approche en matière de ressources humaines, dont le programme de rémunération des membres de la haute direction
- Recommande les principales décisions en matière de rémunération au conseil
- Tous les membres sont des hauts dirigeants d'affaires compétents et chevronnés et ont une vaste expérience en affaires à titre de hauts dirigeants ou de présidents du conseil d'une organisation d'importance (ouverte, fermée ou à but non lucratif) et la majorité ont de l'expérience en rémunération des membres de la haute direction
- Au moins un membre siège également au comité de gestion des risques

Comité de gestion des risques

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

Comité de rémunération des membres de la haute direction

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

Chef de la gestion des risques

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

Gestion des risques en matière de rémunération

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

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

Risque lié aux affaires

Le risque lié aux affaires comporte deux aspects :

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

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

Risque lié au talent

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

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

Risque lié au rendement

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

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

Risque en matière de conformité et d'éthique

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

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



Voir la page 141 pour de plus amples renseignements sur notre tolérance en matière de risques et notre cadre de gestion des risques d'entreprise

Atténuation du risque lié à la rémunération

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

Structure du programme

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

Supervision des régimes incitatifs

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

Perspective de risque dans l'évaluation du rendement

- les objectifs individuels en matière de gestion des risques sont inclus dans les objectifs annuels pour tous les hauts dirigeants

- nous évaluons les employés en fonction de critères de gestion des risques afin de s'assurer qu'ils connaissent les risques inhérents à l'exercice de leurs fonctions et qu'ils respectent les limites énoncées dans nos politiques et pratiques courantes, tout en offrant des incitatifs appropriés aux preneurs de risques afin d'atteindre nos objectifs
- les évaluations du rendement des employés sont censées refléter la manière dont les employés ont contribué à la gestion de notre profil de risque dans les limites de notre tolérance en matière de risques et tiennent également compte des indications de l'audit interne, du service de la conformité ou du service de la gestion des risques signalant des mesures inappropriées potentielles

Politiques en matière de gestion des risques

- **Récupération** – en cas de fraude, de vol, de détournement ou d'inconduite grave de la part d'un vice-président ou d'un cadre à un échelon supérieur, sans égard au fait qu'il y a eu un retraitement financier ou non, le conseil a le pouvoir discrétionnaire d'annuler certaines, voire la totalité, des attributions incitatives, acquises ou non acquises, du membre de la haute direction et d'exiger le remboursement de la totalité ou d'une partie des attributions incitatives qui ont déjà été payées. En outre, en cas de retraitement important de nos états financiers en raison de l'inconduite du chef de la direction, le conseil récupérera la rémunération incitative qui lui a été versée en excédent des sommes qui auraient été attribuées selon le retraitement important
- **Exigences en matière d'actionnariat** – tous les membres de la haute direction doivent respecter les exigences en matière d'actionnariat. Le chef de la direction et le chef des finances sont tenus de respecter l'exigence en matière d'actionnariat pendant un an après leur départ de Manuvie
- **Exigence de conservation des actions** – le chef de la direction doit détenir des actions ordinaires à raison d'au moins 50 % des gains nets réalisés au moment de l'exercice d'options sur actions pendant la durée de son mandat et un an suivant son départ de la société. Le chef des finances doit détenir des actions ordinaires à raison d'au moins 50 % des gains nets réalisés au moment de l'exercice d'options sur actions ordinaires pendant la durée de son mandat et un an suivant son départ de la société, à moins qu'il ne respecte pas par ailleurs son exigence en matière d'actionnariat
- **Aucune couverture** – les membres de la haute direction et les administrateurs ne sont pas autorisés à recourir à des stratégies (par exemple, la vente à découvert ou l'achat ou la vente d'une option d'achat ou de vente ou tout autre instrument dérivé) destinées à couvrir ou à compenser un changement dans le cours des titres de Manuvie. Cette politique est intégrée dans notre Code de déontologie et d'éthique. Tous les employés et les administrateurs doivent attester qu'ils respectent le Code chaque année.

Lignes directrices en matière d'actionariat

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

Les membres de la haute direction ont cinq ans à compter de la date de leur nomination ou de leur promotion pour respecter l'exigence. Tous les membres de la haute direction visés dépassent les lignes directrices en matière d'actionariat.

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

Le tableau ci-dessous montre l'actionariat de chacun des membres de la haute direction visés au 28 février 2018, à l'exception de M. Roder. Nous avons calculé la valeur de leur actionariat en fonction du cours de clôture des actions ordinaires de Manuvie à la TSX le 28 février 2018, soit 24,42 \$. Les salaires ont été convertis en dollars canadiens selon un taux de change de 1,00 \$ US pour 1,2809 \$ CA à cette date.

	Exigence en matière d'actionariat exprimée en multiple du salaire de base	UAT	UAR	UAD	Actions détenues à titre personnel	Total des avoirs	Actionariat exprimé en multiple du salaire de base
Roy Gori	7,0	1 610 865 \$	4 027 125 \$	0 \$	10 292 835 \$	15 930 825 \$	11,3x
Steve Roder	4,0	3 033 631 \$	5 325 182 \$	2 308 709 \$	0 \$	10 667 521 \$	10,4x
Warren Thomson	4,0	2 323 563 \$	4 513 694 \$	5 200 353 \$	1 190 670 \$	13 228 280 \$	12,6x
Marianne Harrison	4,0	2 378 346 \$	4 819 630 \$	197 539 \$	0 \$	7 395 515 \$	8,1x
Linda Mantia	4,0	1 364 981 \$	2 409 381 \$	826 213 \$	0 \$	4 600 576 \$	5,8x

Roy Gori

Dans le cadre de la mutation de M. Gori de Hong Kong à Toronto en mai 2017, ses UAT, UAR et UAD en cours ont été remplacées par des actions ordinaires de Manuvie. Ses attributions fondées sur des actions ont été acquises et réglées et le produit après impôts a servi à acheter 421 492 actions, qui ont été placées dans un compte d'entiercement et qui sont assujetties aux mêmes conditions sous-jacentes se rapportant au rendement, à la détention et à la déchéance que les attributions fondées sur des actions qu'elles remplacent, exception faite des actions sous-jacentes aux UAR, qui seront annulées proportionnellement si le rendement est en deçà de la cible, mais ne feront pas l'objet d'un ajustement si le rendement est au-dessus de la cible. M. Gori n'a reçu aucune unité additionnelle dans le cadre de cette opération. Cet arrangement visait à ce que les attributions gagnées par M. Gori pendant qu'il travaillait à Hong Kong soient affectées de manière proportionnelle et lui a accordé la propriété personnelle d'un nombre considérable d'actions ordinaires de Manuvie à la place de ses attributions fondées sur des actions qui auraient autrement été réglées en espèces. La valeur totale de son

actionnariat personnel, y compris les actions qui demeurent entières, était de 10 292 835 \$ selon le cours de clôture de 24,42 \$ des actions ordinaires de Manuvie à la TSX le 28 février 2018. Voir la page 90 pour obtenir de plus amples renseignements.

Donald Guloien

M. Guloien, notre ancien président et chef de la direction, a quitté son poste le 30 septembre 2017. M. Guloien est tenu de maintenir son actionnariat pendant un an après son départ de Manuvie. La valeur de son actionnariat à son départ à la retraite était de 30 818 913 \$ selon un montant de 25,31 \$, qui correspond au cours de clôture des actions ordinaires de Manuvie à la TSX le 29 septembre 2017.

Steve Roder

M. Roder a quitté son poste de chef des finances le 31 décembre 2017. Il a pris sa retraite de Manuvie le 12 janvier 2018, après une période de transition du nouveau chef des finances. M. Roder est tenu de maintenir son actionnariat pendant un an après son départ de Manuvie. La valeur de son actionnariat était de 10 667 521 \$ selon un montant de 27,21 \$, qui correspond au cours de clôture des actions ordinaires de Manuvie à la TSX le 12 janvier 2018.

(Cette page est laissée en blanc intentionnellement)

Le processus décisionnel

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

Examen de la conception du programme

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

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

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

Le comité de gestion des risques examine les aspects de gestion des risques du programme

Une fois que les recommandations sont définitives, le comité de rémunération et de dotation en personnel cadre recommande, aux fins d'approbation par le conseil, le programme et la structure de rémunération. Il demande des conseils et des indications sur les questions liées à la rémunération au conseiller en rémunération indépendant du comité, et peut demander la rétroaction des actionnaires et des sociétés d'experts-conseils en procurations



Voir la page 68, où est présenté le programme de la rémunération de cette année

Établissement des objectifs de rendement

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

Le comité de rémunération et de dotation en personnel cadre :

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



Voir les pages 72 et 81, où sont présentés les objectifs de rendement pour cette année

Examen continu du marché et des tendances

Le comité de rémunération et de dotation en personnel cadre :

- examine et approuve les changements à la composition du groupe de comparaison en matière de rémunération
- examine la situation concurrentielle de la rémunération cible par rapport à la situation souhaitée sur le marché
- examine les tendances actuelles



Voir la page 66 pour obtenir des précisions sur l'étalonnage de la rémunération

Évaluation du rendement

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

Le conseiller indépendant donne son avis sur le bien-fondé des mesures de rendement et des normes utilisées aux fins des régimes incitatifs

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

Le conseil examine les résultats et évalue les circonstances qui pourraient donner lieu à un ajustement discrétionnaire, puis approuve les facteurs de rendement



Voir les pages 75 et 83, où sont présentés les résultats en matière de rendement pour cette année

Établissement de la rémunération

Le chef de la direction discute des recommandations en matière de rendement individuel et de rémunération pour tous les membres de l'équipe de haute direction et les chefs des fonctions de contrôle avec le comité de rémunération et de dotation en personnel cadre et les approuve

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

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



Voir les profils des membres de la haute direction visés commençant à la page 87 pour obtenir des précisions sur leur rémunération pour cette année

Étalonnage par rapport à nos sociétés homologues

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

Étalonnage de la rémunération pour les rôles individuels

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

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

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

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

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

Groupes de comparaison

Nous utilisons deux groupes de comparaison :

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

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

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

Le comité de rémunération et de dotation en personnel cadre a choisi 11 sociétés répondant à ces critères aux fins du groupe de comparaison en matière de rémunération : sept sociétés d'assurance et quatre banques canadiennes.

Le groupe de comparaison en matière de rendement comprend 12 sociétés : les sept sociétés d'assurance du groupe de comparaison en matière de rémunération et cinq autres sociétés d'assurance qui remplissent les critères de taille analogue, d'envergure internationale et d'activités semblables. Ces sociétés d'assurance ne figurent pas dans notre groupe de comparaison en matière de rémunération, car elles ne présentent pas les données sur la

rémunération d'une manière nous permettant d'établir de manière fiable la rémunération de nos membres de la haute direction. Bien que les banques canadiennes constituent d'importants concurrents pour les capitaux et les employés talentueux au Canada, elles ne sont pas incluses parce qu'elles ne sont pas de réels concurrents pour plusieurs de nos secteurs d'activité et qu'elles ont une exposition différente aux influences des macromarchés, ce qui rend le rendement de leurs actions moins pertinent aux fins de comparaison.

- AIA Group Limited
 - Corporation Financière Power
 - Financière Sun Life Inc.
 - MetLife, Inc.
 - Principal Financial Group Inc.
 - Prudential Financial, Inc.
 - Prudential plc
- Banque de Montréal
 - La Banque de Nouvelle-Écosse
 - Banque Royale du Canada
 - La Banque Toronto-Dominion
- Allianz SE
 - Assicurazioni Generali SpA
 - Aviva plc
 - AXA SA
 - Zurich Insurance Group Ltd.

Groupe de comparaison en matière de rémunération

Groupe de comparaison en matière de rendement

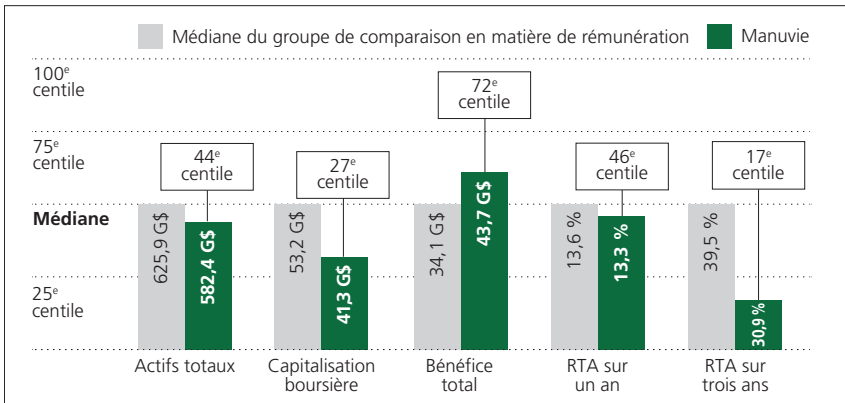
Nouveauté en 2017

Nous avons ajouté AIA Group Limited à notre groupe de comparaison en matière de rémunération pour cerner davantage les sociétés exerçant des activités en Asie. Nous avons également enlevé AFLAC Inc., Ameriprise Financial Inc. et CIBC de nos groupes de comparaison.

Ces changements tiennent compte de la portée internationale des activités de Manuvie : 85 % des nouveaux profits sont générés à l'extérieur du Canada et notre source de gens de talent continue d'être principalement des institutions financières mondiales.

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

Le tableau ci-dessous indique notre rang par rapport à la médiane de nos sociétés homologues en matière de rémunération selon cinq facteurs, ce qui illustre pourquoi ce groupe est approprié à titre d'étalon pour la rémunération. Les actifs totaux, la capitalisation boursière et le bénéfice sont les chiffres déclarés les plus récents et sont en dollars américains. Le RTA est calculé pour la période close le 31 décembre 2017 et est établi en devises locales.



(source : Bloomberg)

Notre programme de rémunération et notre rendement en 2017

Rémunération totale

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

Salaire de base

Établi en février chaque année et prend effet le 1^{er} mars

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

Le salaire de chaque membre de la haute direction dépend :

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

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

Incitatif annuel

- incitatif annuel fondé sur des espèces

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



Voir la page 72 pour obtenir des précisions

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

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

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

Le montant réellement versé dépend d'une combinaison du rendement de la Société et du rendement individuel

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

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

- les objectifs financiers
- les objectifs opérationnels et les objectifs de gestion des risques
- les objectifs stratégiques

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

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

Attribués dans le premier trimestre de chaque année



Voir la page 78 pour obtenir des précisions

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

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

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

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

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

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

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

Prestations de retraite



Voir la page 115 pour obtenir des précisions

Aident nos employés qui économisent en vue de leur retraite

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

Avantages sociaux

Protègent nos employés et investissent dans leur bien-être

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

Avantages accessoires

Offrent des avantages concurrentiels sur le marché

Nous offrons des avantages accessoires fondés sur les pratiques des marchés locaux

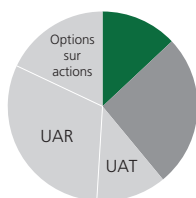
Enveloppe de rémunération

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

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

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

Chef de la direction



Rémunération fixe

■ 13 % Salaire de base

Rémunération variable

■ 26 % Incitatif annuel

■ Incitatifs à moyen et à long terme

12 % UAT

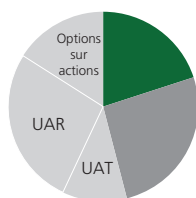
31 % UAR

18 % Options sur actions

61 % lié au cours des actions

87 % à risque

Vice-présidents directeurs principaux



Rémunération fixe

■ 20 % Salaire de base

Rémunération variable

■ 26 % Incitatif annuel

■ Incitatifs à moyen et à long terme

11 % UAT

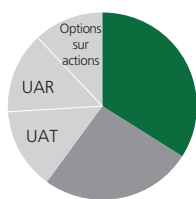
27 % UAR

16 % Options sur actions

54 % lié au cours des actions

80 % à risque

Vice-présidents directeurs



Rémunération fixe

■ 34 % Salaire de base

Rémunération variable

■ 26 % Incitatif annuel

■ Incitatifs à moyen et à long terme

14 % UAT

14 % UAR

12 % Options sur actions

40 % lié au cours des actions

66 % à risque

À propos des primes d'encouragement annuelles

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

Les mesures du rendement et les pondérations :

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

Le conseil croit que la direction ne devrait être ni pénalisée ni récompensée lorsqu'il se produit des événements importants qui sont indépendants de la volonté de cette dernière, ni pénalisée parce qu'elle prend des décisions qui sont dans l'intérêt à long terme des actionnaires. Le conseil conserve la capacité d'exercer le pouvoir discrétionnaire dont il dispose sur les attributions incitatives annuelles pour s'assurer que la rémunération reflète adéquatement l'expérience des actionnaires, les risques et les facteurs qui peuvent avoir eu une incidence sur le rendement. Ce principe a été appliqué au régime incitatif annuel pour 2017 à la suite de modifications apportées à la législation fiscale des États-Unis et de décisions reliées à nos activités traditionnelles qui ont eu pour effet de réduire le bénéfice net attribué aux actionnaires pour 2017, mais il offrira une meilleure valeur à long terme pour les actionnaires. Veuillez consulter *Prime d'encouragement annuelle de 2017*, qui figure à la page 75. Il faut aussi noter que l'incidence positive anticipée à long terme sur le bénéfice net et le résultat tiré des activités de base découlant de ces deux postes n'occasionnera pas d'avantage pour la direction en ce qui a trait au régime incitatif annuel de 2018 et aux UAR octroyées en 2016, 2017 et 2018.

Nouveauté en 2017

Régime simplifié

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

Meilleur lien entre la rémunération et le rendement

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

Alignement amélioré sur les intérêts des actionnaires

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

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

Chaque membre de la haute direction a droit à l'attribution d'un incitatif annuel cible équivalant à un pourcentage de son salaire de base. En ce qui concerne les membres de la haute direction visés, l'attribution de l'incitatif annuel réel dépend à la fois du résultat lié au rendement de la Société, qui se situe dans une fourchette entre 0 % et 200 %, et de son rendement individuel. Nous évaluons le rendement individuel par rapport à des objectifs fondés sur les résultats financiers et opérationnels des activités du membre de la haute direction visé, des initiatives stratégiques pour l'année et sur son apport à l'équipe de haute direction de Manuvie, dans son ensemble, y compris sa répercussion sur notre culture du risque. L'attribution minimale pour les membres de la haute direction visés est de zéro et le maximum correspond à 1,5 fois la cible pour le chef de la direction et à 2,5 fois la cible pour les autres membres de la haute direction.

Critères de rendement (pondération)

Bénéfice net attribué aux actionnaires 25 %

Aligne la rémunération sur l'expérience des actionnaires

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

* Un rendement en deçà du seuil donne une note de zéro.

Résultat tiré des activités de base excluant les profits sur les placements liés aux activités de base 25 %

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

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

Rentabilité des nouvelles affaires 30 %

Mesure la croissance de la rentabilité des nouvelles affaires au sein de notre portefeuille, ce qui comprend :

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

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

Point d'attentions stratégique 20 %

Initiatives liées aux clients, aux employés et aux stratégies qui sont qualitatives, mais façonnées par des mesures et des livrables quantifiables alignés sur notre plan stratégique et d'exploitation annuelle. Établies au début de l'exercice et approuvées par le comité de rémunération et de dotation en personnel cadre.

Comment les mesures sont définies

Bénéfice net attribué aux actionnaires : calculé à l'aide de la méthodologie divulguée dans notre rapport annuel, disponible à l'adresse manuvie.com.

Résultat tiré des activités de base excluant les profits sur les placements liés aux activités de base : calculé à l'aide de la méthodologie divulguée à la rubrique *Rendement et mesures non conformes aux PCGR* de notre rapport annuel, disponible à l'adresse manuvie.com. Le résultat tiré des activités de base¹ mesure la capacité sous-jacente de nos entreprises à générer un bénéfice. Pour le régime incitatif annuel, nous excluons les profits sur les placements liés aux activités de base¹ afin d'aligner le rendement d'exploitation.

Rentabilité des nouvelles affaires : mesure la croissance rentable des nouvelles affaires dans l'ensemble de notre portefeuille. Comprend les mesures suivantes :

- Valeur des nouvelles affaires¹ pour les activités d'assurance : représente la variation de la valeur économique pour les actionnaires en conséquence des souscriptions¹ au cours de la période. Calculée en tant que valeur actualisée de la participation des actionnaires dans le résultat distribuable futur prévu, déduction faite du coût du capital, tiré des nouvelles affaires réelles vendues pendant la période.
- Résultat tiré des activités de base – gestion de patrimoine et d'actifs : résultat tiré des activités de base pour nos activités de gestion de patrimoine et d'actifs, dont les fonds communs de placement, les régimes de retraite collectifs et les produits d'épargne-retraite, et la gestion d'actifs institutionnels. Bien qu'il y ait un certain chevauchement avec la mesure du résultat tiré des activités de base de Manuvie, nous avons utilisé cette mesure en tant que mesure distincte parce qu'elle représente le mieux la croissance rentable pour ce secteur stratégique importante de notre Société. Historiquement, le résultat tiré des activités de base de gestion de patrimoine et d'actifs représente moins de 20 % du résultat tiré des activités de base total.

1 Il s'agit de mesures non conformes aux PCGR, au sujet desquelles vous pouvez consulter la page 52.

Prime d'encouragement annuelle de 2017

Le résultat d'entreprise pour l'attribution de la prime d'encouragement annuelle de 2017 est de 121 % pour les membres de la haute direction visés. Ce résultat est fondé sur le rendement par rapport aux mesures et aux objectifs établis au début de l'exercice, conformément à notre plan d'affaires préalablement approuvé par le conseil (voir le tableau à la page suivante).

Pour calculer le résultat d'entreprise, le conseil a approuvé des ajustements de 2,7 G\$ au bénéfice net attribué aux actionnaires déclaré de 2017 afin de tenir compte de charges comptabilisées au cours du quatrième trimestre par suite de ce qui suit :

- les mesures prises à l'égard de nos activités traditionnelles, ce qui comprend la modification de la composition du portefeuille d'actifs servant de soutien à nos blocs d'anciennes souscriptions. Ces mesures ont constitué une étape importante de notre engagement à optimiser le rendement du capital de notre portefeuille et permettront de libérer environ 1 G\$ en avantage net sur le capital au cours des prochains 12 à 18 mois, ce qui pourrait favoriser davantage l'optimisation du déploiement du capital. Ces mesures devraient aussi réduire les risques et atténuer la volatilité à laquelle sont exposées nos activités traditionnelles¹.
- les modifications apportées à la législation fiscale des États-Unis adoptées en décembre 2017 (*législation fiscale des États-Unis*), qui ont eu pour effet de réduire considérablement le taux d'imposition des entreprises fédéral des États-Unis de 35 % à 21 % et de fixer des limites sur la déductibilité des réserves techniques. Même si ces modifications ont occasionné une charge initiale de 1,8 G\$, on prévoit qu'elle devrait avoir une incidence favorable à long terme d'environ 240 M\$ par année sur le bénéfice net attribué aux actionnaires et le résultat tiré des activités de base à compter de 2018¹.

Le conseil a décidé de faire des ajustements pour tenir compte des répercussions de ces événements dans le régime incitatif annuel de 2017 à l'intention des membres de la haute direction, y compris les membres de la haute direction visés, et dans la période de rendement de 2017 pour les unités d'actions liées au rendement octroyées en 2016 et en 2017. Cette décision traduit notre philosophie d'aligner la rémunération avec la valeur à long terme pour les actionnaires. Nous croyons que les membres de la haute direction ne devraient pas être pénalisés lorsqu'ils prennent des mesures qui sont dans le meilleur intérêt à long terme des actionnaires, même s'il peut y avoir des effets à court terme sur le bénéfice net advenant des modifications législatives qui sont indépendantes de notre volonté. Ces ajustements ont eu pour effet d'augmenter le résultat d'entreprise de 2017 pour le régime incitatif annuel de 2017 de 34 points à 121 %.

Il faut aussi noter que l'incidence positive anticipée à long terme sur le bénéfice net et le résultat tiré des activités de base découlant de ces deux postes n'occasionnera pas d'avantage pour la direction en ce qui a trait au régime incitatif annuel de 2018 ou aux UAR octroyées en 2016, 2017 et 2018.

Vous trouverez de plus amples renseignements au sujet de la prime d'encouragement annuelle de chaque membre de la haute direction visé et une analyse de leur rendement par rapport à leurs objectifs individuels dans les profils commençant à la page 87.

¹ Énoncé prospectif. Voir « Mise en garde au sujet des énoncés prospectifs » dans notre rapport de gestion pour l'exercice clos le 31 décembre 2017.

Résultat d'entreprise pour 2017

Ce que nous mesurons (pondération)	Fourchette de rendement			Réel	Résultat	Résultat pondéré
	Seuil 0	Cible 100	Maximum 200			
Bénéfice net attribué aux actionnaires¹ (25 %) (M \$)	2 913 \$	4 161 \$	5 825 \$	4 767 \$	136 %	34 %
Résultat tiré des activités de base excluant les profits sur les placements liés aux activités de base (25 %) (M \$)	2 925 \$	3 900 \$	4 875 \$	4 165 \$	127 %	32 %
Rentabilité des nouvelles affaires (30 %) (M \$)						
Valeur des nouvelles affaires ² (15 %)	668 \$	1 336 \$	2 004 \$	1 472 \$	120 %	34 %
Résultat tiré des activités de base – gestion de patrimoine et d'actifs (15 %)	379 \$	757 \$	1 136 \$	788 \$	108 %	
Point d'attention stratégique³ (20 %) Initiatives liées aux clients, aux employés et aux stratégies					105 %	21 %
Résultat d'entreprise pour 2017						121 %

- 1 L'atteinte du seuil de rendement en matière de bénéfice net donne lieu à un facteur de paiement de 25 %. Le bénéfice net attribué aux actionnaires de 2,1 G\$ déclaré dans notre rapport annuel 2017, disponible à l'adresse manuvie.com, a été ajusté aux fins du calcul de l'attribution incitative annuelle afin d'exclure les répercussions de la législation fiscale des États-Unis (environ 1,8 G\$), et des mesures prises pour libérer des capitaux, réduire les risques et atténuer la volatilité à laquelle sont exposées nos activités traditionnelles (environ 0,9 G\$).
- 2 Le rendement cible et le rendement réel ne comprennent pas les résultats de P&C Reinsurance parce que la valeur des nouvelles affaires ne constitue pas une mesure incitative appropriée pour cette entreprise.
- 3 Le résultat pour les initiatives liées aux clients, aux employés et aux stratégies est établi en fonction du rendement par rapport à des objectifs prédéfinis multiples conformes à notre plan d'affaires.

Comprendre le résultat

Le bénéfice net attribué aux actionnaires s'est établi à 2 104 M\$. Après des ajustements attribuables aux répercussions des changements apportés à nos activités traditionnelles et de la législation fiscale des États-Unis décrites précédemment, le bénéfice net pour le régime incitatif annuel était de 4 767 M\$, soit 15 % au-dessus de la cible, ce qui reflète un solide résultat tiré de nos activités de base et l'incidence directe favorable des marchés.

Le résultat tiré des activités de base excluant les profits sur les placements liés aux activités de base s'est établi à 4 165 M\$, soit 7 % au-dessus de la cible et 9 % supérieur à celui de 2016, ce qui met en évidence l'élan d'exploitation de Manuvie. Bien que nous ayons maintenu la croissance de nos activités à rendement plus élevé en Asie et que nos activités mondiales de gestion de patrimoine et d'actifs ont été des facteurs clés pour expliquer le rendement au-dessus de la cible, le résultat tiré des activités de base a subi les contrecoups des provisions pour sinistres liées aux ouragans. Voir la page 4 pour une présentation plus détaillée du rendement financier de l'an dernier.

Nous avons maintenu un solide rendement dans le domaine de la rentabilité des nouvelles affaires. La valeur des nouvelles affaires de 1 472 M\$ a été 24 % supérieure à celle de 2016 (en devises constantes) et s'est établie à 10 % au-dessus de la cible, stimulée par la vigueur des souscriptions en Asie. Le résultat tiré des activités de base lié aux activités de gestion de patrimoine et d'actif s'est établi à 788 M\$, un résultat qui dépasse de 4 % la cible et qui est 28 % supérieur à celui de 2016 (en devises constantes), ce qui atteste de la hausse des produits d'honoraires sur le niveau plus élevé des actifs attribuable à de solides rendements des placements et à des apports nets positifs continus en 2017 dans chacun de nos secteurs d'activité de gestion de patrimoine et d'actifs : régimes de retraite, gestion d'actifs pour les particuliers et gestion d'actifs pour les clients institutionnels.

Nous avons fait des progrès marqués à l'égard de nos initiatives visant à rehausser l'expérience client, à accélérer la croissance et à réaliser des efficacités opérationnelles. Voici les faits saillants de 2017 :

- nous avons continué à investir dans des solutions numériques à l'échelle de la Société afin d'interagir avec nos clients. Nous avons amélioré nos outils numériques de planification financière et nos terminaux de point de vente en Asie; nous avons augmenté nos capacités mobiles et nos capacités en ligne au Canada; et nous avons lancé Twine aux États-Unis, une nouvelle application conçue pour aider les couples, qui ne font pas actuellement affaire avec un conseiller, pour épargner et investir ensemble
- nous avons amélioré les caractéristiques de mieux-être de nos produits d'assurance vie grâce à des partenariats stratégiques avec Apple en Asie et au Canada ainsi qu'avec l'American Diabetes Association et Progressive Auto aux États-Unis
- nous avons augmenté notre plateforme liée aux activités de gestion de patrimoine et d'actifs grâce au lancement de six fonds négociés en bourse au Canada; augmenté les capacités liées à nos solutions pour le décumal du régime de retraite et à nos solutions d'investissements guidé par le passif; mobilisé à deux autres reprises des capitaux propres pour notre fiducie de placement immobilier (FPI) américaine cotée en bourse à Singapour
- nous avons renforcé notre position sur le marché à titre de principal promoteur de CPO de Hong Kong, en intégrant notre partenariat exclusif de distribution de CPO de 15 ans avec Standard Chartered Bank, et signé des partenariats exclusifs au Vietnam et au Cambodge qui, ensemble, nous donnent accès à plus de 1,5 million de clients potentiels et à plus de 300 succursales
- nous avons continué à mettre en place une technologie d'automatisation des processus à l'ensemble de nos entreprises, y compris la souscription automatisée, le traitement bout en bout et le traitement des réclamations en ligne pour améliorer l'expérience client et accroître l'efficacité.

À propos des incitatifs à moyen et à long terme

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

	UAT	UAR	Options sur actions
Chef de la direction	20 %	50 %	30 %
Vice-présidents directeurs principaux	20 %	50 %	30 %
Vice-présidents directeurs	35 %	35 %	30 %
Chef de la gestion des risques / actuaire en chef	70 %	0 %	30 %

Incitatifs à moyen terme

Unités d'actions temporairement incessibles

Unités d'actions liées au rendement

Nature

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

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

Acquisition et paiement

Acquises et payées en espèces sur trois ans

Leur valeur de paiement est égale au cours de clôture moyen des actions ordinaires de Manuvie pour les 10 jours de bourse précédant la date d'acquisition

Acquises et payées en espèces sur trois ans

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

Leur valeur de paiement est égale au cours de clôture moyen des actions ordinaires de Manuvie pour les 10 jours de négociation précédant la date d'acquisition, multiplié par le facteur de rendement de l'unité d'actions liée au rendement



Voir la page 82 pour obtenir des précisions sur les conditions de rendement des UAR attribuées pour 2017

Équivalents de dividendes

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

Incitatif à long terme

Options sur actions

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

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

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

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

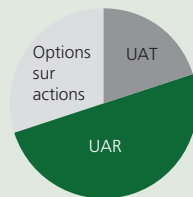
Les options sur actions expirent à la fin d'une période de 10 ans et ne sont cessibles qu'au moment du décès du membre de la haute direction.

Ne confèrent pas d'équivalents de dividendes

Nouveauté en 2017

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

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



Chef de la direction et vice-présidents directeurs principaux

Incitatifs à moyen et à long terme

- UAT 20 %
- UAR 50 %
- Options sur actions 30 %

Les options sur actions ne peuvent pas être exercées pendant une période de cinq ans à compter de la date de l'attribution, sauf dans des circonstances atténuantes. La première possibilité d'exercice des options sur actions attribuées en 2017 est en 2022.

Attributions

Le prix d'attribution est le cours de clôture des actions ordinaires de Manuvie à la TSX le dernier jour de bourse précédant la date d'attribution ou le cours de clôture moyen pour les 10 jours de bourse précédant la date d'attribution (selon la valeur la plus élevée)

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

Préavis de retraite

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

Périodes d'interdiction

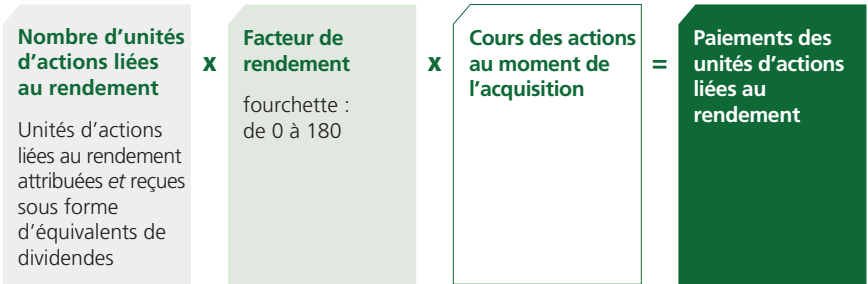
Les incitatifs à moyen et à long terme ne sont pas attribués lorsqu'il est interdit à nos initiés de négocier des titres, cette période étant habituellement désignée comme une *période d'interdiction*. Les attributions annuelles sont habituellement effectuées après le 10^e jour ouvrable suivant la période d'interdiction qui suit la publication des résultats financiers annuels. Des attributions peuvent être effectuées à certains nouveaux membres de la haute direction au moment de leur embauche. Si la date d'embauche tombe au cours d'une période d'interdiction, l'attribution est reportée jusqu'à la fin de cette période

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

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

Les cibles pour la période de rendement de trois ans sont fixées au moment de l'attribution, conformément à notre plan d'affaires. Le conseil peut rajuster le résultat calculé à la hausse ou à la baisse lorsque des événements importants indépendants de la volonté de la direction font en sorte que les attributions seraient déraisonnables, non représentatives ou par ailleurs inappropriées. Le conseil croit également que la direction ne devrait pas être pénalisée parce qu'elle prend des décisions qui sont dans l'intérêt à long terme des actionnaires.

Voir la page 67 pour obtenir des renseignements sur le groupe de comparaison en matière de rendement.



Nouveauté pour l'attribution de 2017

Régime simplifié

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

Meilleur lien entre la rémunération et le rendement

- augmentation de la pondération des UAR de 35 % à 50 % des attributions fondées sur des titres de capitaux propres pour le chef de la direction et les vice-présidents directeurs principaux

Alignement amélioré sur les intérêts des actionnaires

- le RTA relatif est maintenant une mesure plutôt qu'un modificateur, ce qui augmente le lien avec l'expérience des actionnaires
- période d'acquisition et de rendement prolongée à trois exercices entiers, aux fins d'un alignement plus facile sur nos résultats publiés. Les UAR attribuées en 2017 seront acquises en 2020

Critères de rendement pour les octrois d'UAR de 2017 (pondération)

Valeur comptable par action excluant le CAERE

33 %

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

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

Rendement des capitaux propres tiré des activités de base

33 %

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

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

RTA relatif

34 %

Comparativement à la médiane de notre groupe de comparaison en matière de rendement, mesurée à la NYSE.

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

Comment les mesures sont définies

Valeur comptable par action excluant le cumul des autres éléments du résultat étendu (CAERE)¹ : Calculée en divisant les capitaux propres totaux attribuables aux porteurs d'actions ordinaires excluant le CAERE par le nombre d'actions ordinaires en circulation à la fin de la période. Nous excluons le CAERE puisqu'il comprend des éléments tels que les incidences des devises, qui peuvent être volatiles et déformer les résultats.

Rendement des capitaux propres tiré des activités de base : Calculé comme le résultat tiré des activités de base disponible pour les porteurs d'actions ordinaires en pourcentage du capital déployé pour réaliser le résultat tiré des activités de base. Calculé à l'aide de la moyenne des capitaux propres attribuables aux porteurs d'actions ordinaires.

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

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

1 Il s'agit d'une mesure non conforme aux PCGR au sujet de laquelle vous pouvez consulter la page 52.

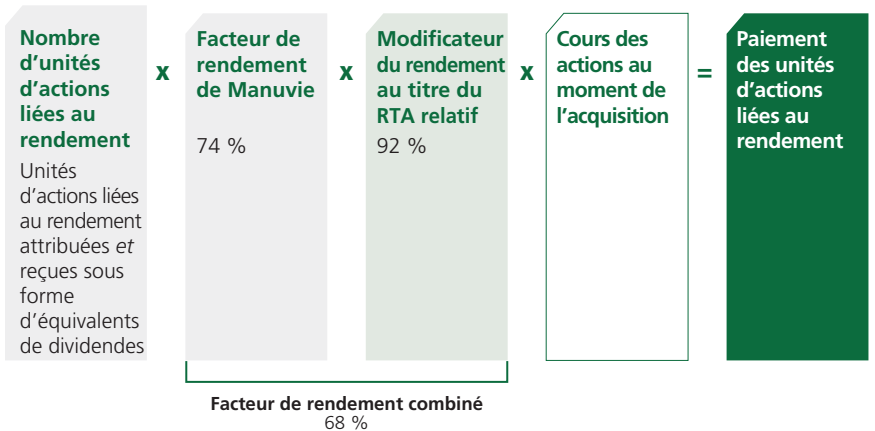
Paiement des primes d'encouragement à moyen terme qui ont été attribuées en 2015

Les unités d'actions temporairement incessibles et les unités d'actions liées au rendement qui ont été attribuées en 2015 ont été acquises et ont été réglées le 15 décembre 2017.

Les montants indiqués dans le tableau ci-dessous comprennent les dividendes réinvestis.

	Date d'acquisition	Prix à la date d'attribution	Facteur de rendement combiné	Prix à la date d'acquisition	Paiement en % de la valeur d'attribution
UAT de 2015	15 déc. 2017	22,02 \$	-	26,70 \$	134 %
UAR de 2015	15 déc. 2017	22,02 \$	68 %	26,70 \$	91 %

Le facteur de rendement combiné pour les UAR de 2015 était de 68 %. Le rendement a été évalué au moyen de mesures et d'objectifs de rendement fixés en 2015, au moment de l'attribution, conformément à notre plan d'affaires préalablement approuvé par le conseil. Aucun facteur discrétionnaire n'a été appliqué aux résultats.



						En pourcentage de l'attribution originale
Roy Gori	54 290	x	60 %	x	23,69 \$ =	771 665 \$ 70 %
Steve Roder	76 816	x	68 %	x	26,70 \$ =	1 394 674 \$ 91 %
Warren Thomson	50 479	x	68 %	x	26,70 \$ =	916 492 \$ 91 %
Marianne Harrison	29 882	x	68 %	x	26,70 \$ =	542 539 \$ 91 %
Linda Mantia	-	x	-	x	- =	- -

Le facteur de rendement combiné pour tous les membres de la haute direction visés, sauf M. Gori, était de 68 %. Le facteur de rendement combiné de M. Gori était de 60 % selon un facteur de rendement estimatif en date du 26 mai 2017. M. Gori a reçu 27 818 actions ordinaires de Manuvie en remplacement de ses UAR de 2015 qui ont été placées dans un compte d'entiercement. Ces actions ont été libérées de cet entiercement et transférées à M. Gori le 15 décembre 2017, tel qu'il est décrit à la page 86.

Facteur de rendement de Manuvie

Conformément aux modalités de l'attribution d'UAR de 2015, le résultat du rendement pour chaque exercice a été mesuré séparément. À compter de 2017, les attributions d'UAR sont fondées sur une seule période de rendement de trois ans et suivent la structure du régime simplifié (voir la page 81 pour obtenir de plus amples renseignements).

	Ce que nous avons mesuré (pondération)	Fourchette de rendement			Réel	Résultat	Résultat pondéré
		Seuil 0	Cible 100	Maximum 150			
Période de rendement n° 1 (pondération de 36 %) Du 1 ^{er} janvier 2015 au 31 décembre 2015	Bénéfice net attribué aux actionnaires (M\$) (25 %)	1 708 \$	3 415 \$	4 269 \$	2 190 \$	28 %	7 %
	Rendement des capitaux propres (25 %)	5,0 %	10,2 %	12,7 %	5,8 %	15 %	4 %
	Moyenne du ratio du MPMRCE trimestriel ¹ (25 %)	80 % de la cible	100 % de la cible	115 % de la cible		110 %	28 %
	Résultat tiré des activités de base – gestion de patrimoine et d'actifs (M\$) (12,5 %)	293 \$	585 \$	731 \$	630 \$	115 %	14 %
	Valeur des nouvelles affaires (M\$) (12,5 %)	446 \$	892 \$	1 115 \$	955 \$	114 %	14 %
	Résultat de rendement moyen pondéré pour la période de rendement n° 1						
Période de rendement n° 2 (pondération de 36 %) Du 1 ^{er} janvier 2016 au 31 décembre 2016	Bénéfice net attribué aux actionnaires (M\$) (25 %)	2 111 \$	4 221 \$	5 277 \$	2 929 \$	39 %	10 %
	Rendement des capitaux propres (25 %)	5,8 %	11,7 %	14,4 %	7,3 %	25 %	6 %
	Moyenne du ratio du MPMRCE trimestriel ¹ (25 %)	80 % de la cible	100 % de la cible	115 % de la cible		112 %	28 %
	Résultat tiré des activités de base – gestion de patrimoine et d'actifs (M\$) (12,5 %)	385 \$	771 \$	964 \$	629 \$	63 %	8 %
	Valeur des nouvelles affaires (M\$) (12,5 %)	582 \$	1 165 \$	1 456 \$	1 226 \$	110 %	14 %
	Résultat de rendement moyen pondéré pour la période de rendement n° 2						

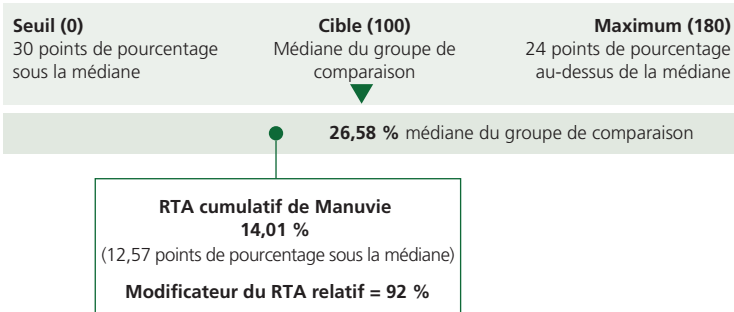
	Ce que nous avons mesuré (pondération)	Fourchette de rendement			Réel	Résultat	Résultat pondéré
		Seuil 0	Cible 100	Maximum 150			
Période de rendement n° 3 (pondération de 28 %)	Bénéfice net attribué aux actionnaires (M\$) (25 %)	1 809 \$	3 617 \$	4 522 \$	3 710 \$	105 %	26 %
Du 1 ^{er} janvier 2017 au 30 septembre 2017	Rendement des capitaux propres (25 %)	6,2 %	12,2 %	15,2 %	10,8 %	75 %	19 %
	Moyenne du ratio du MMRPCE trimestriel ¹ (25 %)	80 % de la cible	100 % de la cible	115 % de la cible		110 %	28 %
	Résultat tiré des activités de base – gestion de patrimoine et d’actifs (M\$) (12,5 %)	369 \$	737 \$	922 \$	595 \$	61 %	8 %
	Valeur des nouvelles affaires (M\$) (12,5 %)	528 \$	1 056 \$	1 319 \$	1 083 \$	105 %	13 %
Résultat de rendement moyen pondéré pour la période de rendement n° 3							94 %
Facteur de rendement de Manuvie = moyenne pondérée des trois périodes (A)							74 %
Modificateur du RTA relatif (B)							92 %
Facteur de rendement combiné (A x B)							68 %

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

Modificateur du RTA relatif

Période de rendement

Du 1^{er} janvier 2015 au 30 septembre 2017 (NYSE)



Comprendre le résultat

Le facteur de rendement de Manuvie de 74 % reflète notre rendement par rapport aux cibles fixées pour les mesures de rendement pendant toute la durée de la période de rendement de 33 mois (janvier 2015 à septembre 2017). Le résultat reflète des manques à gagner dans notre bénéfice net, le rendement des capitaux propres et le résultat tiré des activités de base pour les activités de gestion de patrimoine et d'actifs par rapport à la cible. Le bénéfice net s'est établi au-dessous de la cible en 2015 et en 2016 en grande partie en raison d'incidences macroéconomiques et des charges attribuables à l'augmentation nette des réserves actuarielles. Un bénéfice net plus faible, conjugué à l'incidence d'un dollar américain plus fort pour les capitaux propres de nos actionnaires, ont réduit notre rendement des capitaux propres. Le maintien de notre situation de capital solide et le rendement élevé de la valeur des nouvelles affaires, stimulés par la croissance en Asie, ont atténué l'incidence des insuffisances liées au résultat.

Le modificateur du RTA relatif reflète le rendement du cours de nos actions comparativement à la médiane de notre groupe de comparaison en matière de rendement pendant toute la période de rendement, mesuré à la NYSE. Le rendement du cours de nos actions s'est établi à 12,57 points de pourcentage sous la médiane, entraînant un modificateur de 92 %, ce qui, combiné au facteur de rendement de Manuvie, a produit le facteur de rendement combiné de 68 %.

Dans le cadre de la mutation de M. Gori de Hong Kong à Toronto, ses UAR de 2015 sont devenues acquises et ont été réglées le 26 mai 2017 en se fondant sur un cours de l'action de 23,69 \$ (le cours de clôture de nos actions à la TSX le 25 mai 2017), par l'octroi d'un crédit de 0,205 \$ pour le versement de dividendes à venir en juin et en supposant un facteur de rendement combiné de 60 %, qui était le facteur de rendement estimatif à cette date. Le produit après impôts a servi à acheter 27 818 actions ordinaires de Manuvie sur le marché libre. Les actions ordinaires ont été placées dans un compte d'entiercement et ont par la suite été libérées de cet entiercement et transférées à M. Gori le 15 décembre 2017. M. Gori continue de détenir ces actions dans son compte personnel. L'acquisition et le règlement anticipés des UAR de 2015 ont été effectués pour s'assurer que les attributions gagnées pendant qu'il travaillait à Hong Kong soient affectées de manière appropriée et pour faciliter sa détention personnelle d'actions de Manuvie. M. Gori n'a reçu aucune unité additionnelle dans le cadre de cet arrangement. Le paiement indiqué à la page 112 comprend la valeur des actions ordinaires à la date d'acquisition et des dividendes qui ont été versés à M. Gori sur les actions entières.

Rémunération des membres de la haute direction visés

Roy Gori, président et chef de la direction



M. Gori est devenu président de Manuvie le 5 juin 2017 et président et chef de la direction le 1^{er} octobre 2017. Il assume la responsabilité globale de notre stratégie, de nos activités et de notre rendement, en plus d'être président de notre équipe de haute direction et membre du conseil d'administration. M. Gori s'est joint à Manuvie en 2015 et était président et chef de la direction, Manuvie Asie avant sa promotion, en juin 2017.

Le tableau ci-dessous décrit les principaux résultats ayant permis d'établir la rémunération de M. Gori pour 2017.

Finances

- Le bénéfice net attribué aux actionnaires de 2,1 G\$ pour l'exercice tenait compte de l'incidence des charges liées à notre décision de modifier la composition du portefeuille d'actifs servant de soutien à nos activités traditionnelles et de l'incidence de la récente législation fiscale des États-Unis. Exclusion faite de ces charges, le bénéfice net s'est établi à 15 % au-dessus de la cible et en hausse de 2,0 G\$ par rapport à 2016
- Le résultat tiré des activités de base¹ de 4,6 G\$ s'est établi au-dessus de la cible et en hausse de 14 % par rapport à 2016
- Le rendement des capitaux propres tiré des activités de base¹ de 11,3 % était aligné à la cible et en hausse de 1,2 point de pourcentage par rapport à 2016
- Les apports nets positifs de nos activités de gestion de patrimoine et d'actifs se sont établis à 17,6 G\$ comparativement à 15,3 G\$ au cours de l'exercice précédent, ce qui constitue huit années consécutives de flux entrants nets
- Les apports bruts¹ de nos activités de gestion de patrimoine et d'actifs se sont élevés à 124,3 G\$, une augmentation de 5 %² comparativement à l'exercice précédent
- Les souscriptions de produits d'assurance¹ étaient de 4,7 G\$, une augmentation de 23 %² comparativement à 2016
- La valeur des nouvelles affaires¹ s'est établie à 1,5 G\$, une hausse de 24 %² par rapport à 2016
- Le total des actifs gérés et administrés¹ a dépassé le billion de dollars au 31 décembre 2017, une augmentation de 11 %² par rapport à 2016
- La division Asie a généré une croissance record supérieure à 10 % dans les souscriptions d'EPA¹, la valeur des nouvelles affaires¹ et le résultat tiré des activités de base¹ comparativement à 2016 (croissance de 18 %, de 25 % et de 16 %, respectivement)

Exploitation

- A mis en place une nouvelle structure organisationnelle conçue pour nous recentrer sur les possibilités qui s'offrent à nos activités en vigueur et à nos blocs fermés en Amérique du Nord et pour nous permettre d'en tirer pleinement parti, ce qui devrait libérer du capital, réduire le risque et atténuer la volatilité à laquelle sont exposées nos activités traditionnelles
- A officialisé la structure des activités de gestion de patrimoine et d'actifs mondiales pour favoriser l'harmonisation et nous permettre de mieux tirer parti de notre envergure mondiale
- A assuré l'exécution des programmes clés, notamment l'optimisation mondiale de l'infrastructure opérationnelle des placements, la transformation des systèmes d'évaluation, l'infrastructure des finances en Asie et d'autres initiatives nécessaires à la transformation de la Société
- Au sein de la division Asie, a continué de tirer parti de nos forces en bancassurance et a permis l'expansion de notre réseau de distribution en 2017 grâce à deux partenariats exclusifs de 15 ans

Point d'attention stratégique

- A effectué une évaluation approfondie de la stratégie de Manuvie et a quantifié les enjeux d'affaires et l'échéancier de la transformation
- A fixé les cinq priorités stratégiques qui seront mises en œuvre par la direction en vue de la transformation
 - optimisation de notre portefeuille pour nous assurer que nous utilisons au mieux notre capital
 - gestion rigoureuse de nos coûts pour accroître notre compétitivité et créer de la valeur
 - accélération de la croissance de nos activités à potentiel plus élevé
 - donner priorité à nos clients
 - bâtir une équipe et une culture très performantes
- A recentré les efforts sur l'atteinte de résultats acceptables dans le contexte des modifications réglementaires, particulièrement en ce qui concerne les IFRS ou le TSAV
- A pris les mesures qui s'imposaient pour libérer un montant approximatif d'environ 1 G\$ en avantage net sur le capital au cours des prochains 12 à 18 mois, réduire les risques et atténuer la volatilité à laquelle sont exposées nos activités traditionnelles, principalement grâce à la modification de la composition de notre portefeuille d'actifs.

1 Il s'agit de mesures non conformes aux PCGR, au sujet desquelles vous pouvez consulter la page 52.

2 Croissance des apports bruts, des souscriptions de produits d'assurance, de la valeur des nouvelles affaires et des actifs gérés et administrés déclarée en devises constantes.

Rémunération directe totale

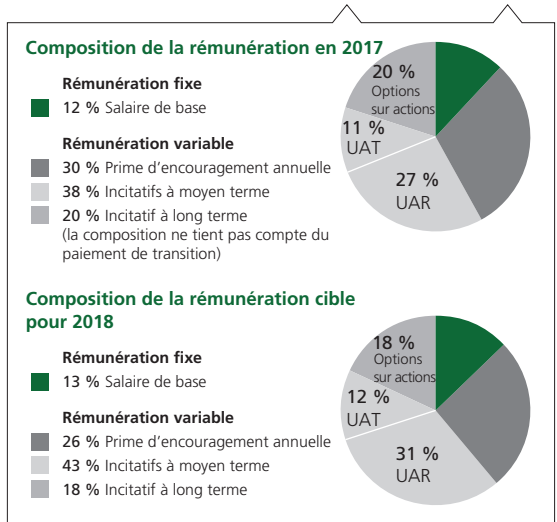
Le tableau qui suit montre la rémunération directe totale que le conseil a approuvée pour M. Gori pour 2017 ainsi que son salaire de base et ses incitatifs à moyen terme et à long terme pour 2018, suivant la recommandation du comité de rémunération et de dotation en personnel cadre.

L'exercice 2017 en fut un de transition pour M. Gori :

- il a été président et chef de la direction, Manuvie Asie du 1^{er} janvier au 4 juin 2017
- le 5 juin 2017, il a été promu au poste de président
- le 1^{er} octobre 2017, il a également assumé le poste de chef de la direction.

Le conseil a établi sa rémunération directe totale pour 2017 en tenant compte de son rendement dans ces trois postes, de même qu'en tenant compte du rendement d'entreprise global et du rendement relatif par rapport à nos sociétés homologues.

(en \$ US)	2015	2016	2017	Cible de 2018
Salaire de base	700 000 \$	750 000 \$	932 192 \$	1 100 000 \$
Prime d'encouragement annuelle	1 200 000 \$	1 300 000 \$	2 404 000 \$	2 200 000 \$
Versement de transition			1 500 000 \$	
Incitatifs à moyen terme				
• UAR	875 000 \$	1 050 000 \$	2 125 000 \$	2 600 000 \$
• UAT	625 000 \$	750 000 \$	850 000 \$	1 040 000 \$
Incitatif à long terme				
• Options sur actions	1 000 000 \$	1 200 000 \$	1 575 000 \$	1 560 000 \$
Rémunération directe totale	4 400 000 \$	5 050 000 \$	9 386 192 \$	8 500 000 \$



Le montant de la rémunération directe cible totale pour 2018 de M. Gori tient compte de la portée mondiale et de la complexité de ses fonctions de président et chef de la direction, de la rémunération versée par nos sociétés homologues pour un poste semblable ou de la rémunération versée aux autres membres de la haute direction à Manuvie. Le comité a reçu des conseils indépendants de même que d'autres recherches et analyses de son conseiller en rémunération externe dans le cadre de la préparation de l'enveloppe de rémunération versée à M. Gori en contrepartie de ses nouvelles fonctions de président et chef de la direction. Le conseil est d'avis que la cible de 2018 de M. Gori est appropriée et que la composition de la rémunération met l'accent sur le rendement à long terme de Manuvie et est alignée sur l'expérience des actionnaires.

Salaire de base

Le salaire de M. Gori pour 2017 est un montant regroupé qui tient compte des fonctions qu'il a occupées pendant l'année. Lorsqu'il a été nommé président le 5 juin 2017, le conseil a fixé son nouveau salaire à 1 000 000 \$ US. Lorsqu'il a été promu au poste de président et chef de la direction le 1^{er} octobre 2017, le conseil a approuvé une augmentation de salaire pour l'établir à 1 100 000 \$ US. Son salaire pour 2018 demeurera à 1 100 000 \$ US.

Prime d'encouragement annuelle

La prime d'encouragement annuelle de M. Gori pour 2017 a été attribuée en fonction de sa cible de 2017 et de son solide rendement dans les trois postes qu'il a occupés au cours de l'exercice (président et chef de la direction, Manuvie Asie, président et président et chef de la direction). Une attribution de 2 404 000 \$ US, ou 130 % de sa cible de 2017, a été approuvée et payée en espèces en février 2018. Le conseil a également approuvé un versement de transition de 1 500 000 \$ US en mai 2017 relativement à sa mutation au Canada en vue de limiter les impôts à payer et les frais connexes de M. Gori de façon à ce qu'ils restent pareils à ceux qu'il aurait payés s'il était resté en poste à Hong Kong. Le versement de transition ne constitue pas une rémunération incitative supplémentaire et ne fera pas partie de sa rémunération cible future à titre de chef de la direction – voir le tableau sommaire de la rémunération à la page 106 pour obtenir de plus amples renseignements.

Vous pouvez lire sur la prime d'encouragement annuelle et notre rendement pour l'exercice à compter de la page 72.

Incitatifs à moyen terme et à long terme

En 2017, M. Gori s'est vu attribuer une prime d'encouragement à moyen terme et à long terme de 4 550 000 \$ US constituée de ce qui suit :

- une attribution de 3 200 000 \$ US en février 2017 pendant qu'il occupait le poste de président et chef de la direction, Manuvie Asie
- une attribution de 1 350 000 \$ US en juin 2017 pour souligner sa promotion.

Vous pouvez lire sur les conditions de rendement applicables aux unités d'actions liées au rendement à compter de la page 81.

En février 2018, le conseil a approuvé des primes d'encouragement à moyen terme et à long terme de 5 200 000 \$ US pour 2018, attribuées à 50 % sous forme d'unités d'actions liées au rendement, à 20 % sous forme d'unités d'actions temporairement inaccessibles et à 30 % sous forme d'options sur actions.

Transition vers le poste de président et chef de la direction

La mutation de M. Gori de Hong Kong à Toronto a comporté le remplacement de ses UAT, UAR et UAD en cours par des actions ordinaires de Manuvie pour que les attributions qu'il avait gagnées pendant qu'il travaillait à Hong Kong soient affectées de manière appropriée.

Aux termes de l'arrangement, toutes les UAT, les UAR et les UAD qui ont été octroyées à M. Gori en 2015, 2016 et 2017 ont été acquises et réglées en espèces en se fondant sur un cours de l'action de 23,69 \$ (le cours de clôture de nos actions à la TSX le 25 mai 2017) et par l'octroi d'un crédit de 0,205 \$ pour le versement de dividendes effectué en juin 2017. Le produit après impôts a servi à acheter des actions ordinaires de Manuvie sur le marché libre. Les actions ordinaires ont été placées dans un compte d'entiercement et sont assujetties aux mêmes conditions se rapportant rendement, à la détention et à la déchéance que les attributions initiales, à l'exception des actions sous-jacentes aux UAR, qui seront annulées de façon proportionnelle si le rendement est établi sous la cible, mais elles ne seront pas ajustées si le rendement est au-dessus de la cible. Les actions cumulent des dividendes qui, contrairement aux équivalents de dividendes sur les UAT, UAR et UAD initiales, seront versés en espèces à M. Gori à la date de versement des dividendes et ne seront pas réinvestis. M. Gori conservera ces montants même si les actions sont annulées.

Ces mesures ont été prises par le conseil dans le contexte de la mutation de M. Gori de Hong Kong au Canada et elles ne font pas partie de sa rémunération cible future à titre de chef de la direction.

En date du 28 février 2018, il était propriétaire de 421 492 actions. Son avoir total, y compris ses actions personnelles et ses attributions d'UAT et d'UAR en cours, représente 11,3 fois son salaire de base. Il dépasse l'exigence en matière d'actionariat, qui est de 7 fois le salaire de base.

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



M. Roder a quitté son poste de chef des finances le 31 décembre 2017. Il était responsable de la gestion des affaires financières de Manuvie, notamment les finances, la comptabilité, le capital, l'évaluation, la trésorerie, la fiscalité, les relations avec les investisseurs, la réassurance et la réglementation financière. Il a joué un rôle clé dans diverses activités de développement de l'entreprise et a mis ses connaissances approfondies de l'Asie et son important réseau au profit de Manuvie. Il a été membre de l'équipe de la haute direction de Manuvie jusqu'au 31 décembre 2017.

Le tableau ci-dessous décrit les principaux résultats ayant permis d'établir la rémunération de M. Roder pour 2017.

Finances	<ul style="list-style-type: none"> ■ Le bénéfice net attribué aux actionnaires de 2,1 G\$ pour l'exercice tenait compte de l'incidence des charges liées à notre décision de modifier la composition du portefeuille d'actifs servant de soutien à nos activités traditionnelles et de l'incidence de la récente législation fiscale des États-Unis. Exclusion faite de ces charges, le bénéfice net s'est établi à 15 % au-dessus de la cible et en hausse de 2,0 G\$ par rapport à 2016 ■ Le résultat tiré des activités de base¹ de 4,6 G\$ s'est établi au-dessus de la cible et en hausse de 14 % par rapport à 2016 ■ Le rendement des capitaux propres tiré des activités de base¹ de 11,3 % était aligné à la cible et en hausse de 1,2 point de pourcentage par rapport à 2016 ■ A maintenu une situation des fonds propres saine par rapport au MPMRCE de 224 % au 31 décembre 2017
Exploitation	<ul style="list-style-type: none"> ■ A continué de stimuler la transformation des processus et systèmes financiers – particulièrement, progrès considérables quant au projet de transformation des systèmes d'évaluation et du projet d'infrastructures financières en Asie, entraînant des gains d'efficience et d'efficacité ■ A continué de diriger la diversification du financement par emprunt avec des émissions fructueuses aux États-Unis, à Singapour, y compris la première émission d'obligations vertes par une société d'assurance vie ■ A continué d'améliorer les processus de clôture financière, ce qui a entraîné des délais plus courts et des efficacités ■ A piloté une journée destinée aux investisseurs couronnée de succès à Hong Kong et au Vietnam, en présentant notre approche en matière de création de valeur pour les actionnaires
Point d'attention stratégique	<ul style="list-style-type: none"> ■ A concentré l'attention sur le RTA, ce qui a mené à des décisions d'affaires importantes au sujet de notre portefeuille d'entreprises ■ A continué de stimuler nos efforts en vue d'obtenir des résultats acceptables à la lumière des changements dans la réglementation, particulièrement les IFRS et le TSAV ■ A continué la diversification réussie de notre base d'actionnaires

¹ Il s'agit de mesures non conformes aux PCGR, au sujet desquelles vous pouvez consulter la page 52.

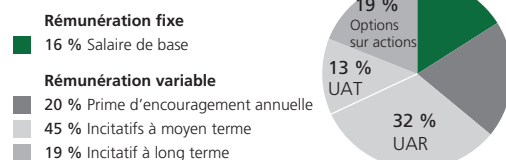
Rémunération directe totale

Le tableau qui suit montre la rémunération directe totale que le conseil a approuvée pour M. Roder pour 2017 suivant la recommandation du chef de la direction et du comité de rémunération et de dotation en personnel cadre. La rémunération directe totale en dollars américains de 2017 de M. Roder a été légèrement plus basse qu'en 2016.

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

(en \$US)	2015	2016	2017
Salaire de base	770 000 \$	800 000 \$	800 000 \$
Prime d'encouragement annuelle	1 000 000 \$	900 000 \$	1 000 000 \$
Incitatifs à moyen terme			
• UAR	1 225 000 \$	1 260 000 \$	1 650 000 \$
• UAT	875 000 \$	900 000 \$	660 000 \$
Incitatif à long terme			
• Options sur actions	1 400 000 \$	1 440 000 \$	990 000 \$
Rémunération directe totale	5 270 000 \$	5 300 000 \$	5 100 000 \$

Composition de la rémunération en 2017



Salaire de base

Le salaire de M. Roder n'a pas été modifié en 2017.

Prime d'encouragement annuelle

La prime d'encouragement annuelle de M. Roder pour 2017 a été versée en février 2018 à 100 % de sa cible. M. Roder n'a reçu aucune indemnité ni traitement spécial en raison de son départ à la retraite. Pour en savoir davantage sur la retraite de M. Roder, voir la page 126.

Incitatifs à moyen terme et à long terme

Des primes d'encouragement à moyen terme et à long terme de 3 300 000 \$ US ont été accordées à M. Roder pour 2017. L'attribution effectuée en février 2017 a été établie en fonction de son rendement, du positionnement concurrentiel de sa rémunération par rapport au groupe de sociétés homologues et de l'accent mis par le conseil sur l'alignement entre la rémunération des membres de la haute direction et l'intérêt de nos actionnaires.

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



M. Thomson est responsable des activités de gestion de patrimoine et de placement à l'échelle mondiale de Manuvie, ce qui comprend la gestion et l'administration d'actifs d'une valeur supérieure à 1 billion de dollars pour le compte du fonds général de la Société et de clients. Les activités de gestion de patrimoine et de gestion d'actifs de Manuvie comprennent des solutions en matière de régimes de retraite, de gestion d'actifs pour les particuliers et de gestion d'actifs offertes à l'échelle mondiale. Il est membre de l'équipe de la haute direction de Manuvie.

Le tableau ci-dessous décrit les principaux résultats ayant permis d'établir la rémunération de M. Thomson pour 2017.

Finances

- A généré des profits sur les résultats techniques liés aux placements de 567 M\$, dont 400 M\$ ont été déclarés dans le résultat tiré des activités de base²; la vigueur d'un tel rendement marque une amélioration importante par rapport aux deux exercices précédents
- A généré un résultat tiré des activités de base de 788 M\$ dans nos activités de gestion de patrimoine et d'actifs, soit une augmentation de 28 %¹ comparativement à 2016
- A généré des apports nets¹ de 17,6 G\$ dans nos activités de gestion de patrimoine et d'actifs, avec des apports nets positifs de toutes nos divisions et de chacun de nos secteurs d'activité : régimes de retraite, gestion d'actifs pour les particuliers et gestion d'actifs pour les clients institutionnels. Les apports nets ont augmenté de 14 % comparativement à 2016, mais étaient inférieurs à la cible
- 74 % et 75 % des actifs gérés publiquement de Gestion d'actifs Manuvie ont obtenu un rendement supérieur aux sociétés homologues et à l'indice au cours des trois et cinq derniers exercices, respectivement

Exploitation

- A atteint plusieurs jalons importants liés à notre programme de transformation Optimisation mondiale visant à optimiser notre infrastructure d'exploitation des placements
- A supervisé la transition en cours des activités de gestion de patrimoine et d'actifs vers une entreprise intégrée à l'échelle mondiale, dont la nomination d'un nouveau chef mondial des activités de gestion patrimoine et d'actifs
- A atteint les cibles de 2017 au chapitre des réductions des dépenses pour la Division des placements
- A obtenu des résultats plus élevés pour l'efficacité des gestionnaires; cependant, le résultat global d'engagement des employés de la Division des placements a faiblement diminué par rapport aux exercices précédents

Point d'attention stratégique

- A continué d'élargir notre offre de « solutions » de gestion d'actifs différenciés, pour faciliter la transition en cours de gestionnaire d'actifs traditionnel à fournisseur de solutions fiable
- A contribué à l'expansion de notre offre de produits pour les marchés privés, y compris la croissance marquée de notre fiducie de placement immobilier (FPI) singapourienne, la première FPI spécialisée américaine à être négociée en bourse en Asie, qui a déclaré une croissance d'actifs de 68 % par rapport à 2016
- A continué à diversifier le compte général Asie en effectuant des opérations sur des titres d'emprunt privés et des actifs alternatifs à long terme

1 La variation par rapport à l'exercice précédent est déclarée en devises constantes.

2 Il s'agit de mesures non conformes aux PCGR, au sujet desquelles vous pouvez consulter la page 52.

Rémunération directe totale

Le tableau suivant montre la rémunération directe totale que le conseil a approuvée pour M. Thomson pour 2017 et son salaire de base et ses incitatifs à moyen terme et à long terme pour 2018 suivant la recommandation du chef de la direction et du comité de rémunération et de dotation en personnel cadre. La rémunération directe totale de M. Thomson a été supérieure à celle de 2016 en raison d'une prime d'encouragement annuelle plus élevée.

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

(en \$ US)	2015	2016	2017	Cible de 2018
Salaire de base	800 000 \$	820 000 \$	820 000 \$	835 000 \$
Prime d'encouragement annuelle	1 250 000 \$	1 200 000 \$	2 300 000 \$	1 670 000 \$
Incitatifs à moyen terme				
• UAR	805 000 \$	805 000 \$	1 100 000 \$	1 100 000 \$
• UAT	575 000 \$	575 000 \$	440 000 \$	440 000 \$
Incitatif à long terme				
• Options sur actions	920 000 \$	920 000 \$	660 000 \$	660 000 \$
Rémunération directe totale	4 350 000 \$	4 320 000 \$	5 320 000 \$	4 705 000 \$

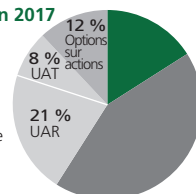
Composition de la rémunération en 2017

Rémunération fixe

- 16 % Salaire de base

Rémunération variable

- 43 % Prime d'encouragement annuelle
- 29 % Incitatifs à moyen terme
- 12 % Incitatif à long terme



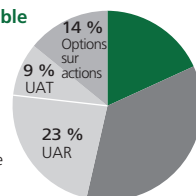
Composition de la rémunération cible pour 2018

Rémunération fixe

- 18 % Salaire de base

Rémunération variable

- 35 % Prime d'encouragement annuelle
- 33 % Incitatifs à moyen terme
- 14 % Incitatif à long terme



Salaire de base

Le salaire de M. Thompson n'a pas été modifié en 2017. En 2018, le conseil a approuvé une augmentation de 1,8 % à compter du 1^{er} mars 2018.

Prime d'encouragement annuelle

La prime d'encouragement annuelle de M. Thomson pour 2017 a été approuvée et a été versée en février 2018. Elle était de 140 % de sa cible et était supérieure de 92 % à sa prime de 2016 en raison du fort rendement des placements dans le compte général et de la croissance de nos activités de gestion de patrimoine et d'actifs.

Incitatifs à moyen terme et à long terme

Des primes d'encouragement à moyen terme et à long terme de 2 200 000 \$ US ont été accordées à M. Thomson pour 2017. L'attribution effectuée en février 2017 a été établie en fonction de son apport futur prévu, du positionnement concurrentiel de sa rémunération par rapport au groupe de comparaison et de l'accent mis par le conseil sur l'alignement entre la rémunération des membres de la haute direction et l'intérêt de nos actionnaires.

En février 2018, le conseil a approuvé des primes d'encouragement à moyen et à long terme de 2 200 000 \$ US pour 2018.

Marianne Harrison, présidente et chef de la direction, John Hancock



M^{me} Harrison est responsable de tous les aspects des activités de John Hancock, Division américaine de Manuvie. Avant le 1^{er} octobre 2017, elle était présidente et chef de la direction, Division canadienne de Manuvie. Elle est également membre de l'équipe de la haute direction de Manuvie.

Le tableau ci-dessous décrit les principaux résultats ayant permis d'établir la rémunération de M^{me} Harrison pour 2017.

Finances	<ul style="list-style-type: none">■ Le résultat tiré des activités de base¹ s'est établi à 1,5 G\$ US, soit 24 % de plus qu'en 2016■ Les apports bruts des activités de gestion de patrimoine et d'actifs¹ se sont établis à 56,4 G\$ US, soit 7 % de plus qu'en 2016, ce qui comprend des apports nets de 6,0 G\$ comparativement à des apports nets de 1,1 G\$ en 2016■ Les souscriptions d'assurance vie¹ ont augmenté de 11 % par rapport à 2016. La popularité du programme Vitality a continué de croître et a connu une hausse de 28 % dans ses souscriptions comparativement à 2016■ Les actifs gérés et administrés¹ ont connu une croissance de 12 % en 2017 pour atteindre de 480,1 G\$■ A maintenu des niveaux de capital solides pour les sociétés d'assurance en exploitation dans la tranche supérieure de la fourchette de capital ciblée en fonction du risque
Exploitation	<ul style="list-style-type: none">■ A permis que les actifs gérés et administrés¹ dépassent le cap des 100 G\$ US dans John Hancock Investments, soit le double de sa valeur en moins de cinq ans. Notre famille de FNB a dépassé 1,0 G\$ dans toutes les gammes de produits■ A connu d'importants succès en ce qui concerne les transferts de régimes de retraite collectifs en 2017■ A transformé le processus d'accueil et d'intégration des clients dans Retirement Plan Services (RPS) en processus entièrement numérique; plus de 50 % des nouveaux régimes ont été intégrés par voie numérique au cours du deuxième semestre de l'exercice■ A lancé le programme de cartes de crédit et a présenté la technologie de provenance des dépôts de la Banque Manuvie, Division canadienne■ A généré des efficacités dans nos blocs d'activités traditionnelles et a mis en œuvre un plan visant à accélérer la transformation de nos produits au sein de la Division canadienne
Point d'attention stratégique	<ul style="list-style-type: none">■ A lancé la toute première offre de conseils numériques destinés aux clients visés par un transfert de régime de retraite collectif et prévoit lancer un produit de conseils numériques intégré aux régimes aux participants des RPS en 2018■ A lancé notre tout premier produit de conseils directement aux clients, Twine. D'autres produits devraient être lancés en 2018■ A célébré la première année d'existence de notre nouvelle assurance distribuée directement aux consommateurs, ce qui a généré une solide croissance des ventes en fin d'exercice et des indicateurs de rendement prometteurs qui indiquent que nous sommes en pleine croissance rentable■ A achevé les dernières étapes de l'intégration de la Standard Life dans la Division canadienne grâce à des synergies globales qui dépassent la cible■ A lancé notre plateforme de conseils numériques fondés sur les objectifs destinée aux conseillers du Canada

1 Il s'agit de mesures non conformes aux PCGR, au sujet desquelles vous pouvez consulter la page 52.

Rémunération directe totale

Le tableau qui suit montre la rémunération directe totale que le conseil a approuvée pour M^{me} Harrison pour 2017 et son salaire de base et ses incitatifs à moyen terme et à long terme pour 2018 suivant la recommandation du chef de la direction et du comité de rémunération et de dotation en personnel cadre. La rémunération directe totale de M^{me} Harrison a été supérieure à celle de 2016 en raison d'un salaire, d'une prime d'encouragement annuelle et d'attributions de capitaux propres plus élevés.

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

(en \$ US)	2015	2016	2017	Cible de 2018
Salaire de base	600 000 \$	630 000 \$	700 000 \$	715 000 \$
Prime d'encouragement annuelle	950 000 \$	750 000 \$	1 100 000 \$	893 750 \$
Incidatifs à moyen terme				
• UAR	476 535 \$	700 000 \$	1 300 000 \$	1 300 000 \$
• UAT	340 383 \$	500 000 \$	520 000 \$	520 000 \$
Incidatif à long terme				
• Options sur actions	544 612 \$	800 000 \$	780 000 \$	780 000 \$
Rémunération directe totale	2 911 530 \$	3 380 000 \$	4 400 000 \$	4 208 750 \$

Composition de la rémunération en 2017

Rémunération fixe

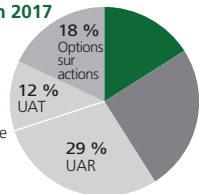
■ 16 % Salaire de base

Rémunération variable

■ 25 % Prime d'encouragement annuelle

■ 41 % Incitatifs à moyen terme

■ 18 % Incitatif à long terme



Composition de la rémunération cible pour 2018

Rémunération fixe

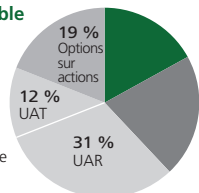
■ 17 % Salaire de base

Rémunération variable

■ 21 % Prime d'encouragement annuelle

■ 43 % Incitatifs à moyen terme

■ 19 % Incitatif à long terme



Salaire de base

Le salaire de M^{me} Harrison a augmenté de 11 % en 2017 à compter du 1^{er} mars 2017. En 2018, le conseil a approuvé une augmentation de 2,1 % à compter du 1^{er} mars 2018.

Prime d'encouragement annuelle

La prime d'encouragement annuelle de M^{me} Harrison pour 2017 a été approuvée et a été versée en février 2018. Elle représentait 126 % de sa cible et était supérieure de 47 % à sa prime de 2016, ce qui témoigne d'un solide rendement financier et des progrès réalisés en ce qui concerne l'amélioration de l'expérience client.

Incitatifs à moyen terme et à long terme

Des primes d'encouragement à moyen terme et à long terme de 2 600 000 \$ US ont été accordées à M^{me} Harrison pour 2017. L'attribution effectuée en février 2017 a été établie en fonction de son apport futur prévu, du positionnement concurrentiel de sa rémunération par rapport au groupe de comparaison et de l'accent mis par le conseil sur l'alignement entre la rémunération des membres de la haute direction et l'intérêt de nos actionnaires.

En février 2018, le conseil a approuvé des primes d'encouragement à moyen terme et à long terme de 2 600 000 \$ US pour 2018.

Linda Mantia, vice-présidente directrice principale et chef de l'exploitation



M^{me} Mantia est chargée de la direction à l'échelle mondiale des équipes Stratégie de l'entreprise, Expansion de l'entreprise, Analyses, Technologie, Marketing, Innovation, Ressources humaines, Affaires réglementaires et Relations publiques, Ressourcement mondial et approvisionnement, et elle est présidente du comité d'exploitation mondial de Manuvie. Elle est également membre de l'équipe de la haute direction de Manuvie.

Le tableau ci-dessous décrit les principaux résultats ayant permis d'établir la rémunération de M^{me} Mantia pour 2017.

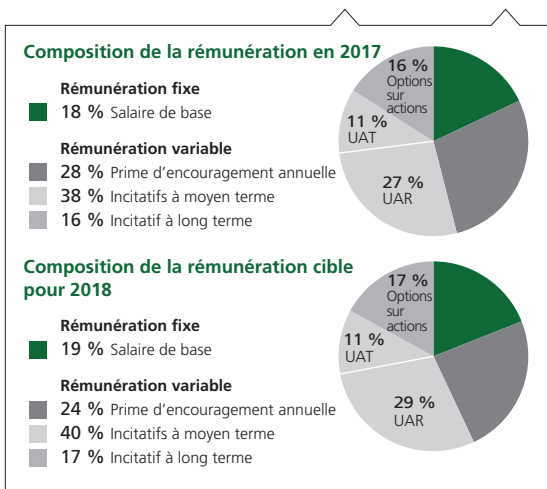
Finances	<ul style="list-style-type: none"> ■ A permis la réalisation des objectifs financiers et stratégiques globaux de Manuvie
Exploitation	<ul style="list-style-type: none"> ■ A supervisé la transition sans heurts du chef de la direction et a géré les changements de postes de divers membres de la haute direction, ce qui a permis à l'entreprise de poursuivre l'exécution de sa stratégie ■ A permis d'atteindre une efficacité opérationnelle mondiale en présidant le comité d'exploitation mondial et relevant des possibilités d'économies et d'efficacités importantes, notamment des stratégies liées aux catégories qui ont entraîné des économies au chapitre de l'approvisionnement ■ A permis d'obtenir différents gains en matière de technologie et de données en insistant sur l'exécution du programme Optimisation mondiale (OM), soit le plus important programme de transformation de Manuvie à ce jour
Point d'attention stratégique	<ul style="list-style-type: none"> ■ A renforcé l'équipe de la haute direction grâce à de nouvelles embauches clés ■ A mis en place des formations sur les préjugés inconscients pour les cadres aux plus hauts échelons à l'échelle mondiale ■ A permis de tirer parti de l'élan initial de notre stratégie de transformation en 5 priorités stratégiques en mettant l'accent sur la création de capacités numériques axées sur le client ■ A conçu une plateforme comme service pour développer des capacités numériques à l'échelle mondiale ■ A accéléré la transition vers le développement agile grâce à la création d'un incubateur d'ingénierie à l'échelle mondiale pour former plus de 200 ingénieurs en 2018 ■ A continué de créer des cadres de gestion des risques opérationnels en vue de soutenir le futur numérique ■ A créé une nouvelle mission globale de valorisation de la marque à l'échelle mondiale

Rémunération directe totale

Le tableau qui suit montre la rémunération directe totale que le conseil a approuvée pour M^{me} Mantia pour 2017 et son salaire de base et ses incitatifs à moyen terme et à long terme pour 2018 suivant la recommandation du chef de la direction et du comité de rémunération et de dotation en personnel cadre.

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

(en \$ US)	2017	Cible de 2018
Salaire de base	600 000 \$	615 000 \$
Prime d'encouragement annuelle	950 000 \$	768 750 \$
Incidatifs à moyen terme		
• UAR	925 000 \$	925 000 \$
• UAT	370 000 \$	370 000 \$
Incidatif à long terme		
• Options sur actions	555 000 \$	555 000 \$
Rémunération directe totale	3 400 000 \$	3 233 750 \$



Salaire de base

Le salaire de M^{me} Mantia n'a pas été augmenté en 2017. En 2018, le conseil a approuvé une augmentation de 2,5 % à compter du 1^{er} mars 2018.

Prime d'encouragement annuelle

La prime d'encouragement annuelle de M^{me} Mantia pour 2017 a été approuvée et a été versée en février 2018. Elle représentait 127 % de sa cible, ce qui témoigne du fait qu'elle a fait preuve d'un grand leadership dans le déploiement de notre vision et de nos capacités mondiales numériques.

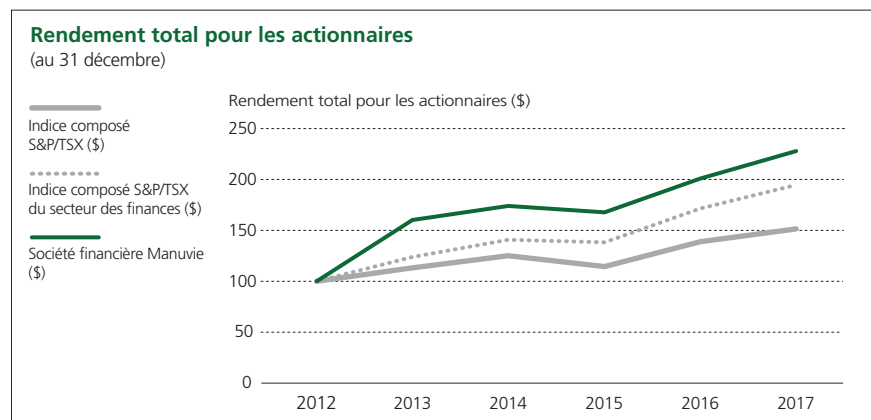
Incitatifs à moyen terme et à long terme

Des primes d'encouragement à moyen terme et à long terme de 1 850 000 \$ US ont été accordées à M^{me} Mantia pour 2017. L'attribution effectuée en février 2017 a été établie en fonction de son apport futur prévu, du positionnement concurrentiel de sa rémunération par rapport au groupe de sociétés homologues et de l'accent mis par le conseil sur l'alignement entre la rémunération des membres de la haute direction et l'intérêt de nos actionnaires.

En février 2018, le conseil a approuvé des primes d'encouragement à moyen terme et à long terme de 1 850 000 \$ US pour 2018.

Rendement des actions

Le graphique suivant compare la valeur cumulative d'un placement de 100 \$ dans des actions de Manuvie pour la période de cinq ans débutant le 31 décembre 2012 à la valeur d'un placement de 100 \$ dans chacun des deux indices de la Bourse de Toronto (TSX) présentés ci-dessous pour la même période, en supposant que les dividendes sont réinvestis.



(au 31 décembre)	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Société Financière Manuvie	100,00 \$	159,97 \$	173,87 \$	167,51 \$	200,91 \$	227,67 \$
Indice composé S&P/TSX	100,00 \$	112,98 \$	124,90 \$	114,50 \$	138,63 \$	151,22 \$
Indice composé S&P/TSX du secteur des finances	100,00 \$	123,65 \$	140,70 \$	138,30 \$	171,62 \$	194,48 \$

Rétrospective de la rémunération du chef de la direction

Le tableau de rétrospective pour le chef de la direction compare la rémunération attribuée au chef de la direction au cours de chacun des cinq derniers exercices à la valeur réelle de cette rémunération au 31 décembre 2017. La valeur réelle (réalisée et réalisable) pour un exercice donné comprend le salaire, la prime d'encouragement annuelle attribuée pour cet exercice, la valeur acquise des unités d'actions temporairement inaccessibles et des unités d'actions liées au rendement qui ont été attribuées au cours de cet exercice (ou la valeur actuelle des unités qui sont en cours), la valeur des options sur actions exercées et la valeur des options sur actions dans le cours en circulation qui ont été attribuées au cours de cet exercice. Le tableau présente la rémunération de M. Guloien de 2013 à 2016 et celle de M. Gori pour 2017.

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

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

	Rémunération directe totale attribuée	Valeur réelle (réalisée et réalisable) au 31 décembre 2017	Période	Valeur de 100 \$	
				Chef de la direction de Manuvie	Actionnaires de Manuvie
2013	12 091 368 \$	21 313 453 \$	du 1 ^{er} janv. 2013 au 31 déc. 2017	176,27 \$	227,67 \$
2014	13 558 918 \$	14 111 937 \$	du 1 ^{er} janv. 2014 au 31 déc. 2017	104,08 \$	142,32 \$
2015	14 782 884 \$	14 794 737 \$	du 1 ^{er} janv. 2015 au 31 déc. 2017	100,08 \$	130,94 \$
2016	14 607 399 \$	24 380 356 \$	du 1 ^{er} janv. 2016 au 31 déc. 2017	166,90 \$	135,92 \$
2017	12 246 460 \$	8 202 364 \$	du 1 ^{er} janv. 2017 au 31 déc. 2017	66,98 \$	113,32 \$

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

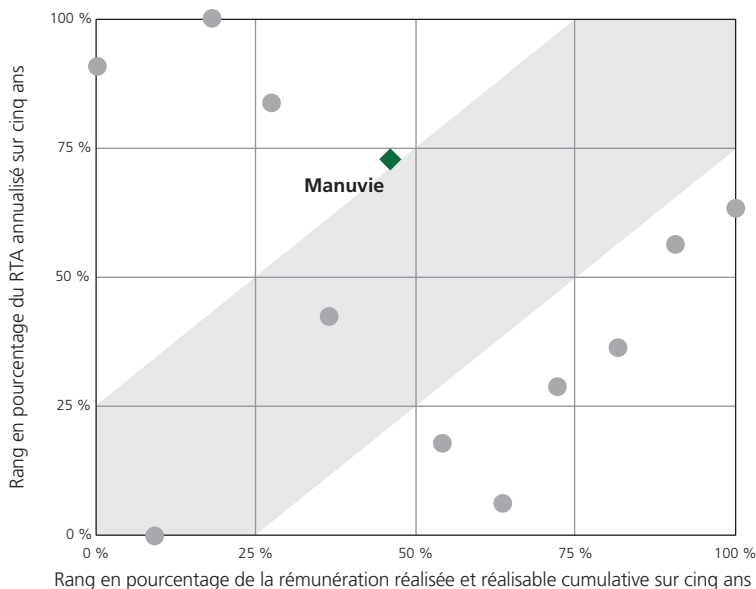
La valeur réelle (réalisée et réalisable) représente la valeur réelle pour le chef de la direction de la rémunération attribuée chaque année, réalisée entre la date d'attribution et le 31 décembre 2017 ou encore réalisable le 31 décembre 2017.

La valeur de 100 \$ pour le chef de la direction : cette somme représente la valeur réelle (réalisée et réalisable) pour le chef de la direction à l'égard de chaque tranche de 100 \$ de la rémunération directe totale attribuée pour chaque exercice.

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

Rémunération liée au rendement

Afin d'illustrer l'efficacité de notre programme de rémunération des membres de la haute direction et son alignement sur notre principe fondamental de rémunération liée au rendement, nous comparons le rang centile de notre RTA annualisé et la rémunération réalisée et réalisable du chef de la direction avec le rang centile des 11 sociétés de notre groupe de comparaison en matière de rémunération sur la période de cinq ans précédente. Cette comparaison est tracée dans le graphique ci-contre. Nous utilisons un horizon de cinq ans parce que la nature de notre secteur est de rechercher des résultats à long terme pour nos actionnaires.



En ce qui concerne les sociétés dans la partie ombragée, la rémunération du chef de la direction est alignée avec les rendements. En ce qui concerne les sociétés au-dessus la partie ombragée, elles ont de meilleurs rendements et la rémunération de leur chef de la direction est inférieure à celui des sociétés homologues. Les sociétés sous la partie ombragée ont des rendements inférieurs et la rémunération de leur chef de la direction est supérieure à celui des sociétés homologues. Cette analyse historique sur cinq ans démontre que la rémunération du chef de la direction de Manuvie était alignée au rendement comparativement à celui des sociétés de notre groupe de comparaison en matière de rémunération. En 2017, nous avons resserré l'alignement de la rémunération liée au rendement en apportant d'importants changements à la structure de notre programme de rémunération et en créant une enveloppe de rémunération totale concurrentielle pour notre chef de la direction, ce qui nous permettra de continuer à améliorer l'alignement de la rémunération par rapport au rendement à l'avenir.

(Voir la page 66 pour obtenir de l'information sur notre groupe de comparaison en matière de rémunération et la page 9 pour obtenir des précisions sur la manière dont nous calculons la rémunération réalisée et réalisable.)

Ratio du coût de la direction

Le tableau ci-dessous illustre le ratio du coût de la direction, lequel présente la rémunération totale déclarée pour les membres de la haute direction visés, exprimée en pourcentage du bénéfice net attribué aux actionnaires.

Le ratio du coût de la direction est tributaire du taux de change des devises, des membres de la haute direction visés chaque exercice et de notre bénéfice net.

	2013	2014	2015	2016	2017
Rémunération totale déclarée pour les membres de la haute direction visés (milliers de dollars)	31 788 \$	38 857 \$	49 652 \$	42 234 \$	49 501 \$
Bénéfice net attribué aux actionnaires (M\$)	3 130 \$	3 501 \$	2 191 \$	2 929 \$	2 104 \$ ¹
Ratio du coût de la direction	1,0 %	1,1 %	2,3 %	1,4 %	2,4 % ¹

¹ Ajusté pour tenir compte de l'impact des modifications de nos activités traditionnelles et de la législation fiscale des États-Unis décrites précédemment, le bénéfice net pour le régime incitatif annuel était de 4 676 M\$ et le ratio du coût de la direction, 1,0 %.

Rémunération totale déclarée pour les membres de la haute direction visés

La rémunération totale déclarée dans le tableau sommaire de la rémunération chaque année.

Ratio du coût de la direction

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

Membres de la haute direction visés chaque année

2013 : Donald Guloien, Steve Roder, Warren Thomson, Paul Rooney, Jean-Paul Bisnaire

2014 : Donald Guloien, Steve Roder, Warren Thomson, Paul Rooney, Craig Bromley

2015 : Donald Guloien, Steve Roder, Warren Thomson, Paul Rooney, Roy Gori

2016 : Donald Guloien, Steve Roder, Roy Gori, Warren Thomson, Craig Bromley

2017 : Roy Gori, Steve Roder, Warren Thomson, Marianne Harrison, Linda Mantia, Donald Guloien

Tableau sommaire de la rémunération

Le tableau suivant présente la rémunération attribuée aux membres de la haute direction visés au cours de nos trois derniers exercices. Nous établissons la rémunération des membres de la haute direction visés en dollars américains et avons converti les sommes ci-dessous en dollars canadiens de la même manière que dans nos états financiers. Les fluctuations du change peuvent contribuer à modifier les sommes déclarées d'une année à l'autre au chapitre de la rémunération.

	Exercice	Salaire	Attributions fondées sur des actions	Attributions fondées sur des options
Roy Gori	2017	1 195 187 \$	3 926 499 \$	2 087 065 \$
Président et chef de la direction (depuis le 1 ^{er} octobre 2017)	2016	982 435 \$	2 475 000 \$	1 650 000 \$
	2015	746 445 \$	5 634 000 \$	1 252 000 \$
Steve Roder	2017	1 040 033 \$	3 027 763 \$	1 297 613 \$
Vice-président directeur principal et chef des finances	2016	1 055 275 \$	2 970 000 \$	1 980 000 \$
	2015	970 915 \$	2 622 060 \$	1 748 040 \$
Warren Thomson	2017	1 066 034 \$	2 018 509 \$	865 075 \$
Vice-président directeur principal et chef des placements	2016	1 084 178 \$	1 897 500 \$	1 265 000 \$
	2015	972 307 \$	5 643 168 \$	1 148 712 \$
Marianne Harrison	2017	916 586 \$	2 385 510 \$	1 022 362 \$
Présidente et chef de la direction, John Hancock (depuis le 1 ^{er} octobre 2017)	2016	829 534 \$	1 650 000 \$	1 100 000 \$
	2015	680 796 \$	1 020 000 \$	680 000 \$
Linda Mantia	2017	780 025 \$	1 697 382 \$	727 450 \$
Vice-présidente directrice principale et chef de l'exploitation (s'est jointe à Manuvie le 3 octobre 2016)	2016	199 948 \$	1 790 000 \$	325 000 \$
Donald Guloien	2017	1 333 537 \$	4 005 274 \$	4 005 274 \$
Ancien président et chef de la direction (a quitté ses fonctions le 30 septembre 2017)	2016	1 803 437 \$	6 722 719 \$	4 481 813 \$
	2015	1 723 671 \$	6 104 719 \$	4 069 812 \$

Salaire de base

Établi en dollars américains, mais versé bimensuellement en dollars canadiens selon le taux de change à midi de la Banque du Canada qui s'appliquait à la date de paiement précédente. M^{me} Harrison a commencé à recevoir son salaire en dollars américains à partir du moment où elle a déménagé aux États-Unis en 2017. Nous avons utilisé le taux de change moyen trimestriel de 2017 de 1,00 \$ US = 1,2980 \$ pour la conversion en dollars canadiens.

Le salaire de 2017 de M. Gori est un montant regroupé qui tient compte des fonctions qu'il a occupées pendant l'année : président et chef de la direction, Manuvie Asie du 1^{er} janvier au 4 juin, président du 5 juin au 30 septembre et président et chef de la direction du 1^{er} octobre au 31 décembre (voir la page 88 pour obtenir de plus amples renseignements). Jusqu'au 4 juin 2017, le salaire de M. Gori a été versé en dollars de Hong Kong. Nous avons utilisé le taux de change moyen trimestriel de 2017 de 1,00 \$ HK = 0,1666 pour la conversion en dollars canadiens.

Rémunération en vertu d'un plan incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres

Prime d'encouragement annuelle	Valeur du régime de retraite	Autre rémunération	Rémunération totale
3 006 683 \$	119 100 \$	2 421 808 \$	12 756 342 \$
1 700 920 \$	49 100 \$	908 009 \$	7 765 464 \$
1 660 200 \$	37 300 \$	2 468 507 \$	11 798 452 \$
1 250 700 \$	212 300 \$	78 272 \$	6 906 681 \$
1 177 560 \$	234 500 \$	71 571 \$	7 488 906 \$
1 383 500 \$	264 900 \$	78 029 \$	7 067 444 \$
2 876 610 \$	259 100 \$	70 657 \$	7 155 985 \$
1 570 080 \$	276 800 \$	68 612 \$	6 162 170 \$
1 729 375 \$	299 100 \$	66 801 \$	9 859 463 \$
1 375 770 \$	185 000 \$	77 469 \$	5 962 698 \$
981 300 \$	209 900 \$	58 630 \$	4 829 364 \$
1 314 325 \$	164 600 \$	75 613 \$	3 935 334 \$
1 188 165 \$	80 000 \$	58 331 \$	4 531 353 \$
157 008 \$	19 500 \$	1 014 209 \$	3 505 665 \$
1 906 808 \$	702 800 \$	234 572 \$ ¹	12 188 265 \$
1 599 274 \$	672 000 \$	101 812 \$	15 381 055 \$
2 884 682 \$	727 500 \$	103 135 \$	15 613 519 \$

Tableau supplémentaire : rémunération totale en dollars américains

Ce tableau présente la rémunération totale des membres de la haute direction visés en dollars américains à des fins de commodité. Les sommes versées dans d'autres devises ont été converties en dollars américains conformément à nos états financiers.

		(\$ US)
Roy Gofi	2017	9 779 013 \$
	2016	5 763 923 \$
	2015	9 258 603 \$
Steve Roder	2017	5 323 862 \$
	2016	5 525 962 \$
	2015	5 529 895 \$
Warren Thomson	2017	5 574 050 \$
	2016	4 577 316 \$
	2015	7 598 103 \$
Marianne Harrison	2017	4 590 895 \$
	2016	3 579 428 \$
	2015	3 055 322 \$
Linda Mantia	2017	3 506 572 \$
	2016	2 615 581 \$
Donald Guloien	2017	9 702 411 \$
	2016	11 313 109 \$
	2015	12 236 036 \$

Attributions fondées sur des actions

La juste valeur à la date d'attribution des unités d'actions liées au rendement, des unités d'actions temporairement inaccessibles et des unités d'actions différées attribuées aux membres de la haute direction visés, y compris les équivalents de dividendes, qui sont crédités à titre d'unités additionnelles, à l'aide des données figurant dans le tableau à la page 108. La juste valeur à la date d'attribution correspond au cours de clôture des actions ordinaires de Manuvie à la TSX le dernier jour de négociation précédant la date d'attribution ou au cours de clôture moyen des 10 derniers jours de négociation (5 jours de négociation pour 2015 et 2016) précédant la date d'attribution (selon le plus élevé des deux).

DÉTAIL DE LA RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION

Le montant indiqué pour M. Gori pour 2017 comprend une attribution de 735 000 \$ US, faite le 8 juin 2017, pour souligner sa promotion. Une tranche de 525 000 \$ US de ce montant a été attribuée sous forme d'unités d'actions liées au rendement et une tranche de 210 000 \$ US, sous forme d'unités d'actions temporairement inaccessibles.

Le montant indiqué pour M. Gori pour 2015 comprend une attribution non récurrente de 3 000 000 \$ US, faite le 2 mars 2015, en remplacement de la rémunération à laquelle il avait dû renoncer auprès de son ancien employeur. Une tranche de 500 000 \$ US de l'attribution a été versée sous forme d'unités d'actions temporairement inaccessibles et une tranche de 2 500 000 \$ US, sous forme d'unités d'actions différées.

Dans le cadre de la mutation de M. Gori de Hong Kong à Toronto, ses unités d'actions temporairement inaccessibles, ses unités d'actions liées au rendement et ses unités d'actions différées en cours ont été acquises et réglées et le produit après impôts a servi à acheter des actions ordinaires de Manuvie pour que les attributions gagnées pendant qu'il travaillait à Hong Kong soient affectées de manière appropriée. Elles ont été placées dans un compte d'entiercement et sont assujetties aux mêmes conditions sous-jacentes se rapportant au rendement, à la détention et à la déchéance que les attributions fondées sur des actions qu'elles remplacent, exception faite des actions sous-jacentes aux UAR, qui seront annulées proportionnellement si le rendement est en deçà de la cible, mais ne feront pas l'objet d'un ajustement si le rendement est au-dessus de la cible. Voir la page 90 pour obtenir de plus amples renseignements.

Le montant indiqué pour M^{me} Mantia pour 2016 comprend une attribution non récurrente de 1 790 000 \$ sous forme d'unités d'actions temporairement inaccessibles et d'unités d'actions différées, faite le 21 novembre 2016, en remplacement de la rémunération de son ancien employeur à laquelle elle avait dû renoncer. Les unités d'actions temporairement inaccessibles seront acquises après un an et après deux ans et seront annulées s'il est mis fin à l'emploi de M^{me} Mantia pour un motif valable ou si elle démissionne. Les unités d'actions différées sont acquises après quatre ans.

Le montant indiqué pour M. Thomson pour 2015 comprend une attribution spéciale non récurrente de 3 000 000 \$ US sous forme d'unités d'actions différées, faite le 17 août 2015, qui a été acquise immédiatement.

	Date d'attribution	Cours des actions	Taux de change pour les attributions en dollars américains
2017	8 juin ¹	23,51 \$	1,00 \$ US = 1,3476 \$
	28 février	24,61 \$	1,00 \$ US = 1,3107 \$
2016	23 février	17,59 \$	1,00 \$ US = 1,3750 \$
	21 novembre ²	22,99 \$	s.o.
2015	17 août ³	22,82 \$	1,00 \$ US = 1,3067 \$
	2 mars ¹	21,81 \$	1,00 \$ US = 1,2520 \$
	24 février	22,02 \$	1,00 \$ US = 1,2486 \$

- 1 Attributions à M. Gori
- 2 Attribution à M^{me} Mantia
- 3 Attribution à M. Thomson

Attributions fondées sur des options

La juste valeur à la date d'attribution des options sur actions attribuées aux membres de la haute direction visés a été calculée à l'aide des données figurant dans le tableau à droite.

		Prix d'exercice	Facteur de juste valeur	Taux de change pour les attributions en dollars américains
2017	8 juin ¹	23,51 \$	21,0 %	1,00 \$ US = 1,3476 \$
	28 février	24,61 \$	21,0 %	1,00 \$ US = 1,3107 \$
2016	23 février	17,59 \$	21,5 %	1,00 \$ US = 1,3750 \$
	21 novembre ²	22,99 \$	21,5 %	s.o.
2015	2 mars ¹	21,81 \$	22,0 %	1,00 \$ US = 1,2520 \$
	24 février	22,02 \$	22,0 %	1,00 \$ US = 1,2486 \$

- 1 Attributions à M. Gori
- 2 Attribution à M^{me} Mantia

Le montant indiqué pour M. Gori pour 2017 comprend une attribution de 615 000 \$ US, faite le 8 juin 2017, pour souligner sa promotion.

Le montant de 2016 indiqué pour M^{me} Mantia comprend une attribution non récurrente de 325 000 \$ en remplacement de la rémunération de son ancien employeur à laquelle elle a renoncé.

Nous avons utilisé le modèle Black-Scholes pour déterminer la juste valeur comptable des attributions d'options sur actions (hypothèse que nous avons aussi utilisée aux fins comptables) :

	Durée prévue (ans)	Volatilité prévue	Taux d'intérêt sans risque	Rendement prévu des dividendes
2017	6,7	29,5 %	1,25 %	3,0 %
2016	6,7	29,5 %	1,50 %	3,0 %
2015	6,7	29,5 %	1,75 %	3,0 %

Prime d'encouragement annuelle

La prime d'encouragement annuelle est versée en espèces dans l'année suivant l'exercice au cours duquel l'attribution a été gagnée. Les montants en dollars américains ont été convertis en dollars canadiens à l'aide des taux de change qui s'appliquaient aux dates de paiement précédentes : 2017 : 1,00 \$ US = 1,2507 \$, 2016 : 1,00 \$ US = 1,3084 \$, 2015 : 1,00 \$ US = 1,3835 \$.

Valeur du régime de retraite

La somme des montants figurant sous Variation attribuable à des éléments rémunérateurs pour chaque membre de la haute direction visé dans les tableaux des régimes de retraite présentés aux pages 118 et 120.

Autre rémunération

L'autre rémunération comprend les comptes de dépenses personnelles suivants en 2017 : M. Gori – 49 107 \$, M. Roder – 55 000 \$, M. Thomson – 55 000 \$, M^{me} Harrison – 41 250 \$, M^{me} Mantia – 55 000 \$, M. Guloien – 75 000 \$.

Le montant indiqué pour M. Gori comprend :

- 2017 : un versement de transition de 1 500 000 \$US dans le cadre de son déménagement de Hong Kong à Toronto et une allocation de logement de 165 434 \$ (convertis en dollars canadiens selon le taux de change moyen de 1,00 \$ HK = 0,1666 \$). Ces montants sont liés au poste qu'il a occupé en Asie et à son déménagement et ils ne feront pas partie de sa rémunération future à titre de chef de la direction.
- 2016 : une allocation de logement de 399 438 \$ et un avantage lié à une automobile de 286 559 \$, convertis en dollars canadiens selon le taux de change moyen de 2016 de 1,00 \$ HK = 0,1707 \$.
- 2015 : des versements en espèces de 1 500 000 \$ US en remplacement de la rémunération à laquelle il avait dû renoncer auprès de son ancien employeur (convertis en dollars canadiens selon un taux de change moyen de 1,00 \$ US = 1,2654 \$).

Le montant de 2017 indiqué pour M. Roder comprend un montant de 21 777 \$ pour des services de conseils fiscaux.

Le montant de 2017 indiqué pour M^{me} Harrison comprend un montant de 20 000 \$ US à titre d'indemnité de déménagement.

Le montant de 2017 indiqué pour M. Guloien comprend un montant de 133 630 \$ pour des jours de vacances qui n'ont pas été pris et un montant de 22 500 \$ lié à un soutien administratif suivant son départ à la retraite.

Le montant de 2016 indiqué pour M^{me} Mantia comprend un montant en espèces de 1 000 000 \$ en remplacement de la rémunération de son ancien employeur à laquelle elle a renoncé.

1 En 2017, le conseil a approuvé des attributions fondées sur des titres de capitaux propres à M. Guloien d'une valeur totale à la date d'attribution de 8 010 548 \$ (présentées dans les colonnes Attributions fondées sur des actions et Attributions fondées sur des options). Dans le cadre du départ à la retraite de M. Guloien, le conseil a choisi de renoncer à la condition usuelle voulant que les attributions fondées sur des titres de capitaux propres doivent faire l'objet d'une répartition proportionnelle si le départ à la retraite a lieu avant le premier anniversaire de l'attribution. La valeur différentielle de cet avantage s'élève à 1 960 309 \$. Voir la rubrique *Cessation des fonctions et changement de contrôle* à la page 125 pour en savoir davantage sur la convention de retraite de M. Guloien.

Rémunération sous forme de titres de capitaux propres

Attributions fondées sur des actions et sur des options en circulation (au 31 décembre 2017)

	Attributions fondées sur des options				
	Date d'attribution	Nombre de titres sous-jacents aux options non exercées	Prix d'exercice des options	Date d'expiration des options	Valeur des options dans le cours non exercées
Roy Gori	2 mars 2015	260 931	21,81 \$	2 mars 2025	1 150 706 \$
	23 févr. 2016	436 301	17,59 \$	23 févr. 2026	3 765 278 \$
	28 févr. 2017	243 473	24,61 \$	28 févr. 2027	391 992 \$
	8 juin 2017	167 872	23,51 \$	8 juin 2027	454 933 \$
Steve Roder	1 ^{er} juin 2012	261 058	11,23 \$	1 ^{er} juin 2022	3 912 737 \$
	19 févr. 2013	309 463	15,52 \$	19 févr. 2023	3 311 254 \$
	25 févr. 2014	247 075	21,20 \$	25 févr. 2024	1 240 317 \$
	24 févr. 2015	360 837	22,02 \$	24 févr. 2025	1 515 515 \$
	23 févr. 2016	523 561	17,59 \$	23 févr. 2026	4 518 331 \$
	28 févr. 2017	251 081	24,61 \$	28 févr. 2027	404 240 \$
Warren Thomson	20 févr. 2008	58 854	37,71 \$	20 févr. 2018	0 \$
	18 mai 2009	24 202	21,95 \$	18 mai 2019	103 343 \$
	23 févr. 2010	188 342	19,48 \$	23 févr. 2020	1 269 425 \$
	22 févr. 2011	183 296	18,91 \$	22 févr. 2021	1 339 894 \$
	19 févr. 2013	272 328	15,52 \$	19 févr. 2023	2 913 910 \$
	25 févr. 2014	201 321	21,20 \$	25 févr. 2024	1 010 631 \$
	24 févr. 2015	237 122	22,02 \$	24 févr. 2025	995 912 \$
	23 févr. 2016	334 497	17,59 \$	23 févr. 2026	2 886 709 \$
28 févr. 2017	167 387	24,61 \$	28 févr. 2027	269 493 \$	
Marianne Harrison	20 févr. 2008	33 824	37,71 \$	20 févr. 2018	0 \$
	23 févr. 2010	49 701	19,48 \$	23 févr. 2020	334 985 \$
	22 févr. 2011	48 370	18,91 \$	22 févr. 2021	353 585 \$
	21 févr. 2012	77 083	12,64 \$	21 févr. 2022	1 046 787 \$
	19 févr. 2013	147 980	15,52 \$	19 févr. 2023	1 583 386 \$
	25 févr. 2014	124 131	21,20 \$	25 févr. 2024	623 138 \$
	24 févr. 2015	140 368	22,02 \$	24 févr. 2025	589 546 \$
	23 févr. 2016	290 867	17,59 \$	23 févr. 2026	2 510 182 \$
28 févr. 2017	197 822	24,61 \$	28 févr. 2027	318 493 \$	
Linda Mantia	21 nov. 2016	65 740	22,99 \$	21 nov. 2026	212 077 \$
	28 févr. 2017	140 758	24,61 \$	28 févr. 2027	226 620 \$
Donald Guloien	20 févr. 2008	202 945	37,71 \$	20 févr. 2018	0 \$
	18 mai 2009	389 889	21,95 \$	18 mai 2019	1 664 826 \$
	23 févr. 2010	617 344	19,48 \$	23 févr. 2020	4 160 899 \$
	22 févr. 2011	560 071	18,91 \$	30 sept. 2020	4 094 119 \$
	25 févr. 2014	727 500	21,20 \$	30 sept. 2020	3 652 050 \$
	24 févr. 2015	840 106	22,02 \$	24 févr. 2025	3 528 445 \$
	23 févr. 2016	1 185 102	17,59 \$	23 févr. 2026	10 227 430 \$
	28 févr. 2017	774 999	24,61 \$	28 févr. 2027	1 247 748 \$

Attributions fondées sur des actions

	Date d'attribution	Type d'attribution fondées sur des actions	Nombre d'actions ou d'unités d'actions dont les droits n'ont pas été acquis	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits ont été acquis (non payées ou distribuées)	
				dont les droits n'ont pas été acquis	dont les droits ont été acquis
Roy Gori	8 juin 2017	UAR	30 580	801 809 \$	
		UAT	12 232	320 734 \$	
		Actions de SFM ¹ (2015)	131 930	3 459 205 \$	
		Actions de SFM ¹ (2016)	126 447	3 315 440 \$	
		Actions de SFM ¹ (2017)	102 421	2 685 479 \$	
Steve Roder	18 août 2014	UADR	84 848	2 224 710 \$	
	23 févr. 2016	UAR	105 661	2 770 424 \$	
		UAT	75 471	1 978 858 \$	
28 févr. 2017	UAR	90 046	2 361 007 \$		
	UAT	36 018	944 398 \$		
Warren Thomson	23 févr. 2016	UAR	67 505	1 769 983 \$	
		UAT	48 218	1 264 278 \$	
	28 févr. 2017	UAR	60 031	1 574 023 \$	
UAT		24 012	629 598 \$		
		UAD			5 363 046 \$
Marianne Harrison	23 févr. 2016	UAR	58 700	1 539 112 \$	
		UAT	41 929	1 099 366 \$	
	28 févr. 2017	UAR	70 946	1 860 209 \$	
UAT		28 378	744 078 \$		
		UAD			142 705 \$
Linda Mantia	21 nov. 2016	UAT	35 547	932 036 \$	
	28 févr. 2017	UAR	50 480	1 323 597 \$	
		UAT	20 192	529 439 \$	
		UAD			385 875 \$
Donald Gulioen	23 févr. 2016	UAR	239 167	6 270 956 \$	
		UAT	170 834	4 479 258 \$	
	28 févr. 2017	UAR	166 765	4 372 584 \$	
		UAD			5 740 906 \$

1 Dans le cadre de la mutation de M. Gori de Hong Kong à Toronto, ses UAT, UAR et UAD en cours ont été acquises et réglées et le produit après impôts a servi à acheter des actions ordinaires de Manuvie pour que les attributions gagnées pendant qu'il travaillait à Hong Kong soient affectées de manière appropriée. M. Gori n'a reçu aucune unité additionnelle dans le cadre de cet arrangement. Ces actions ont été placées dans un compte d'entiercement et sont assujetties aux mêmes conditions sous-jacentes se rapportant au rendement, à la détention et à la déchéance que les attributions fondées sur des actions qu'elles remplacent, exception faite des actions sous-jacentes aux UAR, qui seront annulées proportionnellement si le rendement est en deçà de la cible, mais ne feront pas l'objet d'un ajustement si le rendement est au-dessus de la cible. Cet arrangement a accordé à M. Gori la propriété personnelle d'un nombre considérable d'actions ordinaires de Manuvie qui auraient autrement été réglées en espèces. Voir la page 90 pour obtenir de plus amples renseignements. Dans le tableau ci-dessus, les trois lignes où il est indiqué « Actions de SFM » se rapportent aux actions ordinaires assorties des conditions sous-jacentes qu'il a reçues dans le cadre des attributions de capitaux propres initiales qui lui ont été octroyées en 2015, 2016 et 2017, respectivement.

DÉTAIL DE LA RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION

Dans les tableaux présentés aux pages précédentes :

- la valeur des options sur actions dans le cours non exercées correspond à l'écart entre le prix d'exercice des options sur actions et 26,22 \$, soit le cours de clôture des actions ordinaires de Manuvie à la TSX le 29 décembre 2017. Le montant est nul si le prix d'exercice est supérieur au cours de clôture de nos actions à la clôture de l'exercice
- la valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions est fondée sur le cours de clôture des actions ordinaires de Manuvie à la TSX le 29 décembre 2017, soit 26,22 \$
- la valeur des unités d'actions liées au rendement et des unités d'actions différées liées au rendement à l'égard desquelles les droits n'ont pas encore été acquis est calculée à l'aide d'un facteur de rendement de 100 %
- les unités d'actions temporairement inaccessibles (UAT), les unités d'actions liées au rendement (UAR), les unités d'actions différées (UAD) et les unités d'actions différées liées au rendement (UAD liées au rendement) sont réglées en espèces. Nous n'émettons habituellement pas d'actions ordinaires à l'égard des unités d'actions temporairement inaccessibles, des unités d'actions liées au rendement, des unités d'actions différées ni des unités d'actions différées liées au rendement.

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

Le tableau suivant indique pour chaque membre de la haute direction visé :

- la valeur des options sur actions à l'égard desquelles les droits ont été acquis au cours de 2017 est la valeur qui aurait été réalisée si elles avaient été exercées à la date d'acquisition des droits
- la valeur des options sur actions qui ont été reçues en 2017 est le gain réel réalisé par les membres de la haute direction visés qui ont exercé les options
- la valeur des attributions fondées sur des actions pour 2015 dont les droits ont été acquis en 2017
- la prime en espèces annuelle gagnée en 2017.

	Attributions fondées sur des options		Attributions fondées sur des actions Valeur à l'acquisition au cours de l'exercice	Prime d'encouragement annuelle Valeur gagnée au cours de l'exercice
	Valeur à l'acquisition au cours de l'exercice	Valeur reçue au cours de l'exercice		
Roy Gori	894 120 \$	0 \$	4 240 416 \$	3 006 683 \$
Steve Roder	1 932 554 \$	0 \$	3 910 474 \$	1 250 700 \$
Warren Thomson	1 440 162 \$	3 842 319 \$	1 879 180 \$	2 876 610 \$
Marianne Harrison	981 716 \$	356 047 \$	1 112 441 \$	1 375 770 \$
Linda Mantia	65 510 \$	0 \$	825 830 \$	1 188 165 \$
Donald Guloien	4 767 710 \$	28 136 082 \$	6 657 938 \$	1 906 808 \$

La valeur des attributions fondées sur des options correspond à l'écart entre le prix d'exercice des options sur actions et le cours de clôture des actions ordinaires de Manuvie à la TSX à la date d'acquisition des droits.

La valeur des attributions fondées sur des actions correspond au paiement provenant des unités d'actions temporairement inaccessibles et des unités d'actions liées au rendement qui ont été octroyées le 24 février 2015 dont les droits ont été acquis et qui ont été payées en 2017.

Options sur actions exercées en 2017

	Date d'attribution	Nombre d'options	Prix d'exercice	Gain
Warren Thomson	18 févr. 2009	255 948	15,67 \$	2 832 092 \$
	21 févr. 2012	84 791	12,64 \$	1 010 227 \$
Marianne Harrison	18 févr. 2009	41 373	15,67 \$	356 047 \$
Donald Guloien	18 févr. 2009	507 629	15,67 \$	5 706 993 \$
	21 févr. 2012	932 701	12,64 \$	13 230 375 \$
	19 févr. 2013	816 983	15,52 \$	9 198 715 \$

M. Guloien est tenu de détenir au moins 50 % des gains réalisés au moment de l'exercice des options sur actions en actions ordinaires pendant une période de un an à la suite de son départ à la retraite.

À propos des unités d'actions différées

En 2017, les membres de la haute direction au Canada et aux États-Unis se sont vu accorder la possibilité d'échanger la totalité ou une partie de leurs primes d'encouragement annuelles, de leurs unités d'actions temporairement inaccessibles acquises ou de leurs unités d'actions liées au rendement acquises contre des unités d'actions différées, sous réserve des règles et règlements fiscaux locaux. Nous pouvons aussi attribuer des unités d'actions différées et des unités d'actions différées liées au rendement à certains nouveaux membres de la haute direction et à d'autres membres de la haute direction dans des circonstances particulières.

Les unités d'actions différées sont des actions fictives qui reproduisent la valeur des actions ordinaires de Manuvie et qui accumulent des équivalents de dividendes au même taux que les dividendes versés sur les actions ordinaires. Elles peuvent seulement être échangées contre des espèces lorsque l'administrateur prend sa retraite ou quitte Manuvie. Pour chaque unité rachetée, le membre de la haute direction recevra la valeur marchande d'une action ordinaire de Manuvie au moment du rachat. Les conditions d'acquisition sont propres à chaque attribution; toutefois, les unités d'actions différées reçues en échange d'autres attributions acquises, comme il est décrit ci-dessus, sont acquises immédiatement. Les unités d'actions différées permettent l'alignement de la rémunération du membre de la haute direction sur les intérêts à long terme des actionnaires et sont cessibles uniquement au moment du décès du membre de la haute direction.

Les unités d'actions différées liées au rendement sont acquises si certaines conditions de rendement stipulées sont respectées.

Les membres de la haute direction canadiens ne peuvent plus échanger les unités d'actions temporairement inaccessibles et les unités d'actions liées au rendement attribuées après 2015, en raison de modifications récentes en matière fiscale au Canada. Ils peuvent plutôt, afin de favoriser un actionariat à plus long terme, choisir de recevoir des unités d'actions différées au lieu des unités d'actions temporairement inaccessibles, tant qu'ils font leur choix avant le jour de l'attribution.

À propos du compte de rémunération différée

Certains membres de la haute direction américains peuvent reporter jusqu'à 90 % de leur salaire de base ainsi qu'une partie ou la totalité de leur prime d'encouragement annuelle et de leurs unités d'actions temporairement inaccessibles acquises en les versant dans un compte de rémunération différée. L'argent doit demeurer dans le compte pendant au moins trois ans et les montants reportés sont ajustés comme si les fonds avaient été investis dans une ou plusieurs options de placement désignées par Manuvie et sélectionnées par le membre de la haute direction. Au moment du retrait, ce dernier peut choisir de recevoir le montant total de son compte sous forme de paiement forfaitaire ou de paiements annuels en espèces.

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

Le tableau suivant indique le nombre total de titres devant être émis et le nombre total de titres disponibles aux fins d'émission aux termes de nos régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres au 31 décembre 2017 :

	Nombre de titres devant être émis à l'exercice des options en cours et à l'exercice des bons de souscription et droits en circulation	Moyenne pondérée du prix d'exercice des options en cours et des bons de souscription et droits en circulation	Nombre de titres pouvant être émis à l'avenir au titre des régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres
Régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres approuvés par les porteurs de titres	25 993 231	20,45 \$	13 425 749

Ce tableau vous renseigne sur nos régimes et leur situation au 31 décembre 2017 :

Régime d'options sur actions des dirigeants

Le régime d'options sur actions des dirigeants a été approuvé par les actionnaires à l'assemblée annuelle et extraordinaire de 2000. Des unités d'actions différées, des droits à la plus-value des actions, des actions temporairement incessibles et des primes liées au rendement peuvent également être attribués aux termes du régime d'options sur actions des dirigeants. Nous avons besoin de l'approbation des actionnaires pour y apporter des modifications.

Nombre maximal d'actions ordinaires pouvant être émises	73 600 000
■ en pourcentage des actions ordinaires en circulation	3,7 %
Nombre maximal d'actions ordinaires pouvant être émises (en pourcentage des actions ordinaires en circulation ne pouvant être dépassé)	
■ à un participant en particulier ou	5 %
■ à l'ensemble des initiés	10 %
Nombre total d'actions ordinaires émises à l'égard d'options sur actions et d'unités d'actions différées	34 602 657
■ en pourcentage des actions ordinaires en circulation	1,7 %

Régime d'actionnariat des administrateurs externes

Le régime d'actionnariat des administrateurs externes a été approuvé par les actionnaires à l'assemblée annuelle et extraordinaire de 2001. Des unités d'actions différées peuvent également être attribuées aux termes du régime d'options sur actions. Nous avons besoin de l'approbation des actionnaires pour y apporter des modifications.

Nombre maximal d'actions ordinaires pouvant être émises	1 000 000
■ en pourcentage des actions ordinaires en circulation	moins de 0,1 %
Nombre maximal d'actions ordinaires pouvant être émises (en pourcentage des actions ordinaires en circulation ne pouvant être dépassé)	
■ à un participant en particulier ou	5 %
■ à l'ensemble des initiés	10 %
Nombre total d'actions ordinaires émises à l'égard d'unités d'actions différées	578 363
■ en pourcentage des actions ordinaires en circulation	moins de 0,03 %

Nous avons octroyé 3 964 238 options sur actions aux membres de la haute direction en 2017. Le tableau suivant indique le nombre total d'options sur actions, d'unités d'actions différées réglées en actions qui sont en cours et de titres disponibles à des fins d'attributions futures aux termes des régimes :

(au 31 décembre 2017)	Options sur actions/UAD en cours		Titres disponibles à des fins d'émission future	
	(nombre)	En pourcentage des actions ordinaires diluées	(nombre)	En pourcentage des actions ordinaires diluées
Régime d'actionariat des administrateurs externes	421 637	0,02 %		
Options sur actions	24 961 395	1,26 %	13 425 749	0,68 %
Unités d'actions différées	610 199	0,03 %		
Total	25 993 231	1,31 %	13 425 749	0,68 %

Dilution éventuelle totale, dilution et taux d'absorption

(au 31 décembre)	2015	2016	2017
Dilution éventuelle totale le nombre total d'actions ordinaires réservées à des fins d'émission à l'intention des employés et des administrateurs, moins le nombre d'options sur actions et d'unités d'actions différées rachetées réglées en actions, exprimé en pourcentage du nombre moyen pondéré de titres en circulation pendant l'exercice	2,51 %	2,32 %	1,99 %
Dilution le nombre total d'options sur actions et d'unités d'actions différées réglées en actions qui sont en cours, exprimé en pourcentage du nombre moyen pondéré de titres en circulation pendant l'exercice	1,58 %	1,55 %	1,31 %
Taux d'absorption le nombre total d'options sur actions et d'unités d'actions différées réglées en actions attribuées annuellement, exprimé en pourcentage du nombre moyen pondéré de titres en circulation pendant l'exercice			
■ Régime d'options sur actions des dirigeants	0,20 %	0,31 %	0,20 %
■ Régime d'actionariat des administrateurs externes	0,01 %	0,01 %	0,01 %

Prestations de retraite

Les membres de la haute direction participent à différents régimes de retraite à prestations définies et à cotisations définies et régimes supplémentaires de retraite.

Tous nos régimes de retraite à prestations définies traditionnels ont été fermés pour les nouveaux membres en raison des risques financiers qui y étaient associés. Nous les avons remplacés par des régimes de retraite à accumulation de capital comprenant des régimes d'encaisse, des régimes 401(k) et des régimes à cotisations définies, aux termes desquels seules nos cotisations représentent généralement un pourcentage fixe des gains ouvrant droit à pension de chaque employé en tenant compte de la pratique médiane du marché.

Nous pouvons également offrir des régimes de retraite supplémentaires si les règles fiscales limitent les prestations qui seraient autrement offertes par nos régimes de retraite agréés (ou enregistrés aux fins de l'impôt). Les régimes supplémentaires ne sont pas enregistrés aux fins de l'impôt et ne sont généralement pas capitalisés.

DÉTAIL DE LA RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION

Pour recevoir les prestations aux termes de nos régimes supplémentaires, les membres de la haute direction doivent généralement respecter plusieurs conditions après avoir quitté leur emploi auprès de nous :

- non-sollicitation : tous les membres de la haute direction, sauf les quelques membres qui participent à des régimes supplémentaires à prestations définies traditionnels, sont assujettis à une clause de non-sollicitation qui s'applique pendant 24 mois après la fin de leur emploi
- non-concurrence :
 - 24 mois pour tous les membres de la haute direction participant à des régimes supplémentaires à prestations définies traditionnels
 - 12 mois pour les vice-présidents principaux, 18 mois pour les vice-présidents directeurs et 24 mois pour les vice-présidents directeurs principaux participant à des régimes supplémentaires à accumulation de capital
- si un membre de la haute direction viole la clause de non-concurrence aux termes de son régime supplémentaire à prestations définies traditionnel, les prestations sont réduites du tiers
- si un membre de la haute direction viole l'une des conditions postérieures à l'emploi rattachées à la totalité à une partie de ses régimes supplémentaires à accumulation de capital, ces prestations sont entièrement annulées.

Les montants indiqués ci-après qui sont établis dans une autre monnaie ont été convertis à l'aide des taux de change utilisés dans nos états financiers consolidés de 2017.

(Cette page est laissée en blanc intentionnellement)

Tableau des régimes de retraite à prestations définies

M. Thomson et M^{me} Harrison participent au régime d'encaisse à prestations définies et au régime supplémentaire de John Hancock. La participation de M. Thomson couvre la période pendant laquelle il a travaillé aux États-Unis, soit de janvier 2007 à décembre 2009. La participation de M^{me} Harrison couvre les périodes pendant lesquelles elle a travaillé aux États-Unis, soit de mars 2008 à décembre 2012 et depuis son retour en octobre 2017. M. Guloien a participé au régime à prestations définies et au régime supplémentaire de Manuvie au Canada jusqu'à son départ à la retraite le 30 septembre 2017.

Le tableau suivant indique :

- leurs années de service décomptées à la fin de 2017 et à l'âge normal de la retraite de 65 ans
- les prestations annuelles constituées ou gagnées estimatives pour les années de service jusqu'à la fin de 2017 et jusqu'à l'âge de 65 ans
- un rapprochement de l'obligation au titre des prestations définies pour la période allant du 31 décembre 2016 au 31 décembre 2017.

Les prestations annuelles des membres de la haute direction participant au régime supplémentaire à prestations définies canadien sont plafonnées comme suit en fonction de leur échelon et d'un maximum de 35 années de service décomptées :

- 1 200 000 \$ dans le cas de M. Guloien
- 800 000 \$ dans le cas des vice-présidents directeurs principaux.

	Nombre d'années de service décomptées		Prestations annuelles payables	
	31 déc. 2017	À 65 ans	31 déc. 2017	À 65 ans
Warren Thomson	3,0	3,0	10 900 \$	10 900 \$
Marianne Harrison	5,1	16,1	11 900 \$	30 600 \$
Donald Guloien	35,0	35,0	1 200 000 \$	1 200 000 \$

Prestations annuelles payables

D'après les gains réels ouvrant droit à pension et les années de service décomptées indiquées, sous réserve des plafonds décrits ci-dessus et payables à compter de 65 ans. À son départ à la retraite le 30 septembre 2017, M. Guloien a choisi de commencer à recevoir ses prestations de retraite immédiatement sous la forme d'un montant réduit de 90 046 \$ par mois payables à vie; 120 mois de paiement sont garantis. Si sa conjointe lui survit, la totalité de ses prestations continuera de lui être payable à vie.

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

Valeurs des prestations de retraite projetées à l'égard des années de service au 31 décembre 2016 et au 31 décembre 2017, respectivement, au moyen des hypothèses actuarielles qui ont servi à évaluer les obligations au titre des prestations définies à ces dates, comme il est indiqué à la note 16 de nos états financiers consolidés de 2017.

Coût des services rendus

La valeur projetée des prestations gagnées au titre des services rendus en 2017, d'après les hypothèses actuarielles qui ont servi à évaluer les obligations au titre des prestations définies en date du 31 décembre 2017, comme il est indiqué à la note 16 de nos états financiers consolidés de 2017.

Valeur actuelle d'ouverture de l'obligation au titre des prestations définies	Variation attribuable à des éléments rémunérateurs		Variation attribuable à des éléments non rémunérateurs	Valeur actuelle de clôture de l'obligation au titre des prestations définies
	Coût des services rendus	Autre		
150 800 \$	0 \$	0 \$	(3 800) \$	147 000 \$
111 400 \$	11 700 \$	0 \$	(3 200) \$	119 900 \$
16 529 400 \$	0 \$	0 \$	4 500 700 \$	21 030 100 \$

Autre

L'incidence des modifications apportées aux régimes et des écarts entre la rémunération réelle et la rémunération prévue.

Variation attribuable à des éléments non rémunérateurs

Tient compte de l'incidence des intérêts courus sur l'obligation au titre du régime à prestations définies en début d'exercice, des changements apportés aux hypothèses actuarielles, des gains et des pertes actuariels et des sommes attribuables aux fluctuations du change, le cas échéant. Pour M. Guloien, tient compte d'une perte de 2 805 000 \$ attribuable à son départ à la retraite plus tôt que prévu.

Taux de change

Les montants indiqués pour M. Thomson et M^{me} Harrison en fin d'exercice ont été convertis selon le taux de change en date du 31 décembre, soit 1,00 \$ US = 1,2545 \$ pour 2017 et 1,00 \$ US = 1,3426 \$ pour 2016. Les autres montants ont été convertis selon le taux de change moyen de 2017, soit 1,00 \$ US = 1,2982 \$.

Tableau des régimes de retraite à cotisations définies

M. Gori, M. Roder, M. Thomson et M^{me} Mantia participent au régime à cotisations définies et au régime supplémentaire de Manuvie au Canada. M^{me} Harrison participe au régime 401(k) et au régime supplémentaire à cotisations définies de John Hancock.

M. Gori a participé aux fonds de prévoyance obligatoires complémentaires (Mandatory Provident Fund Top-up) de Manuvie avant juin 2017, alors qu'il travaillait à Hong Kong.

M. Thomson a participé au régime 401(k) et au régime supplémentaire à cotisations définies de John Hancock de janvier 2007 à décembre 2009, alors qu'il travaillait aux États-Unis.

M^{me} Harrison a participé au régime à cotisations définies et au régime supplémentaire de Manuvie au Canada de janvier 2013 à septembre 2017 et avant mars 2008, alors qu'elle travaillait au Canada. Elle a participé au régime 401(k) et au régime supplémentaire à cotisations définies de John Hancock de mars 2008 à décembre 2012, alors qu'elle travaillait aux États-Unis.

M. Guloien a participé au régime à cotisations définies et au régime supplémentaire de Manuvie au Canada depuis qu'il a atteint le maximum de son régime de retraite à prestations définies jusqu'à son départ à la retraite le 30 septembre 2017.

Le tableau suivant présente un rapprochement des soldes des comptes du 31 décembre 2016 au 31 décembre 2017 :

	Valeur accumulée d'ouverture	Variation attribuable à des éléments rémunérateurs		Variation attribuable à des éléments non rémunérateurs	Valeur accumulée à la clôture
		Coût des services rendus	Autre		
Roy Gori	181 100 \$	119 100 \$	0 \$	82 000 \$	382 200 \$
Steve Roder	1 123 600 \$	212 300 \$	0 \$	124 100 \$	1 460 000 \$
Warren Thomson	2 669 400 \$	259 100 \$	0 \$	287 000 \$	3 215 500 \$
Marianne Harrison	1 817 700 \$	173 300 \$	0 \$	225 200 \$	2 216 200 \$
Linda Mantia	31 200 \$	80 000 \$	0 \$	22 500 \$	133 700 \$
Donald Guloien	3 792 000 \$	702 800 \$	0 \$	535 300 \$	5 030 100 \$

Coût des services rendus

La somme totale que Manuvie ou John Hancock a cotisée et/ou portée théoriquement au crédit du compte de chacun des membres de la haute direction visés en 2017 aux termes de leurs régimes respectifs.

Autre

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

Variation attribuable à des éléments non rémunérateurs

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

Taux de change

Le montant indiqué pour M. Gori en fin d'exercice à l'égard du régime à Hong Kong a été converti à l'aide du taux de change en date du 31 décembre de 1,00 \$ HK = 0,1605 \$ pour 2017 et de 1,00 \$ HK = 0,1732 \$ pour 2016. Les autres montants ont été convertis à l'aide du taux de change moyen de 2017, soit 1,00 \$ HK = 0,1666 \$.

Les montants indiqués pour M. Thomson et M^{me} Harrison en fin d'exercice à l'égard du régime américain ont été convertis à l'aide du taux de change du 31 décembre de 1,00 \$ US = 1,2545 \$ pour 2017 et 1,00 \$ US = 1,3426 \$ pour 2016. Les autres montants à l'égard du régime américain ont été convertis à l'aide du taux de change moyen de 2017 de 1,00 \$ US = 1,2982 \$.

Canada

	Régime de retraite à prestations définies fermé	Régime de retraite à cotisations définies
Qui participe	Les membres de la haute direction établis au Canada qui ont été promus ou engagés avant le 1 ^{er} janvier 1999	Les membres de la haute direction établis au Canada qui ont été engagés après le 1 ^{er} janvier 1999
Modalités	<p>Les prestations de retraite sont fondées sur les années de service décomptées et la moyenne des gains ouvrant droit à pension au moment de la retraite</p> <p>Les gains ouvrant droit à pension sont calculés en fonction de la moyenne la plus élevée du salaire de base et des primes d'encouragement annuelles (y compris le montant que le participant choisit de recevoir sous la forme d'unités d'actions différées) gagnés pendant toute période de 36 mois consécutifs</p> <p>Les participants ont versé des cotisations correspondant à 4 % de leurs gains ouvrant droit à pension jusqu'à concurrence du montant maximal des gains ouvrant droit à pension (MGAP) pour l'exercice courant et à 6 % de l'excédent des gains qui excédaient ce montant, jusqu'à concurrence d'un plafond annuel de 8 798 \$ en 2017.</p>	<p>Les participants versent l'équivalent de 2 % de leurs gains ouvrant droit à pension</p> <p>Les participants peuvent verser des cotisations facultatives de 0,5 % à 5 % de leurs gains ouvrant droit à pension</p> <p>Les gains ouvrant droit à pension sont plafonnés à 209 840 \$ pour 2017 et sont calculés selon le salaire de base (plus la prime d'encouragement annuelle pour les membres de la direction)</p> <p>Les participants choisissent parmi une gamme d'options de placement dans lesquelles ils souhaitent investir les fonds crédités dans leur compte</p>
Méthode de calcul de la rente annuelle	<p>Années de service décomptées</p> <p>X</p> <p>la somme de :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 1,3 % des gains ouvrant droit à pension, jusqu'à concurrence de la moyenne, pour les trois dernières années, du MGAP (moyenne finale du MGAP) <p>+</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 2 % des gains ouvrant droit à pension qui excèdent la moyenne finale du MGAP (54 600 \$ en 2017) <p>La prestation de retraite en résultant est limitée au plafond imposé par la <i>Loi de l'impôt sur le revenu</i> (Canada)</p> <p>L'acquisition des droits aux prestations de retraite est immédiate</p>	<p>Nous versons l'équivalent de 3 % des gains ouvrant droit à pension ainsi qu'une cotisation équivalant à 50 % des cotisations facultatives des participants après leur première année d'emploi</p> <p>Nos cotisations et les cotisations du participant combinées sont limitées au plafond pour les cotisations définies fixé aux termes de la <i>Loi de l'impôt sur le revenu</i> (26 230 \$ en 2017)</p> <p>Nos cotisations sont acquises immédiatement</p>

Canada (suite)

	Régime de retraite à prestations définies fermé	Régime de retraite à cotisations définies
Retraite	<p>Les participants peuvent prendre leur retraite avant 65 ans et recevoir intégralement leurs prestations de retraite s'ils ont au moins 50 ans et si la somme de leur âge et de leurs années de service totalise au moins 90 points</p> <p>Si le participant compte moins de 90 points pour son âge et ses années de service, mais qu'il a au moins 50 ans et qu'il compte au moins 10 années de service, sa prestation est réduite de 0,5 % par mois de retraite avant 55 ans plus 0,25 % par mois après 55 ans en cas de retraite avant 60 ans (ou à la date à laquelle le participant compte 90 points si elle est ultérieure)</p> <p>Pour les autres, la prestation de retraite est réduite selon l'équivalent actuariel</p> <p>Moyennant une renonciation du conjoint, le régime verse des prestations la vie durant et garantit les paiements pendant au moins 120 mois, à moins que le participant ne choisisse une autre forme de versement. Sinon, une prestation réduite est versée pendant au moins cinq ans et les deux tiers de la prestation continuent d'être versés au conjoint après le décès du participant</p>	<p>Les participants peuvent transférer la valeur de leur compte dans un instrument de retraite immobilisé ou s'en servir pour souscrire une rente viagère lorsqu'ils quittent leur emploi</p>
	Régime supplémentaire à prestations définies fermé	Régime supplémentaire à cotisations définies
	<p>Nous avons conclu des conventions de retraite supplémentaires individuelles qui complètent la prestation du régime de retraite à prestations définies pour la porter au montant auquel elle se serait élevée si la <i>Loi de l'impôt sur le revenu</i> (Canada) n'imposait pas de plafond à la prestation de retraite, sous réserve des maximums indiqués plus haut. Il reste cinq membres de la haute direction assujettis à ces conventions.</p>	<p>Les membres de la haute direction canadiens qui ont été engagés après le 1^{er} janvier 1999 et les employés qui ont été promus à un poste de haut dirigeant après cette date sont admissibles</p> <p>Nous portons l'équivalent de 10 % des gains ouvrant droit à pension (15 % dans le cas de MM. Gori et Guloiën) excédant le plafond des gains ouvrant droit à pension à un compte théorique au nom de chaque participant</p> <p>Les gains ouvrant droit à pension comprennent le salaire de base et la prime d'encouragement annuelle, y compris la somme encaissée sous forme d'unités d'actions différées</p> <p>Les crédits au titre des revenus de placement sont basés sur les options de placement choisies par le participant</p> <p>Les participants peuvent encaisser la valeur de leur compte par versements à la retraite ou l'encaisser sous forme de somme forfaitaire avec notre consentement</p>

États-Unis

	Régime de retraite à prestations définies (solde en espèces)	Régime 401(k)
Qui participe	Tous les employés américains	La participation est facultative dans le cas de tous les employés américains
Modalités	<p>Les participants ne versent pas de cotisations</p> <p>Les participants reçoivent des crédits de cotisation dans un compte théorique qui rapporte des crédits d'intérêt</p> <p>À compter du 1^{er} janvier 2017, les crédits d'intérêt seront fondés sur le rendement annuel moyen des titres du Trésor à échéance fixe de 10 ans en vigueur chaque jour ouvrable pendant la période de deux mois se terminant le 30 septembre de l'année civile précédente</p>	<p>Les participants versent jusqu'à 50 % de leur salaire admissible jusqu'à concurrence du plafond fixé par l'IRS (18 000 \$ US en 2017)</p> <p>Le salaire admissible est limité au plafond fixé par l'IRS (270 000 \$ US en 2017)</p> <p>Les participants choisissent parmi une gamme d'options de placement la façon dont ils souhaitent placer les cotisations</p>
Méthode de calcul de la rente	<p>Nous portons au crédit des comptes des participants l'équivalent de 4 % de la rémunération admissible sans dépasser le plafond fixé par la Social Security Administration, plus 8 % de la rémunération admissible excédant ce plafond</p> <p>La rémunération admissible est limitée au plafond fixé par l'IRS (270 000 \$ US en 2017) et comprend le salaire de base et les primes d'encouragement annuelles reçus</p> <p>Nos cotisations sont acquises après trois années de service</p>	<p>Nous égalons (100 %) les cotisations des participants jusqu'à un maximum de 4 % du salaire admissible</p> <p>Nos cotisations et les cotisations du participant sont limitées au plafond fixé par l'IRS (54 000 \$ US en 2017)</p> <p>Nos cotisations sont acquises après trois années de service</p>
Retraite	<p>L'âge normal de la retraite est de 65 ans, mais des prestations peuvent être versées à n'importe quel âge de la retraite en fonction de la valeur du compte du participant à la date à laquelle le versement des prestations commence</p> <p>Les versements sont normalement effectués sous forme de rente viagère, mais les participants peuvent choisir de recevoir une somme forfaitaire ou une autre option de versement</p>	Les participants reçoivent la valeur de leur compte lorsqu'ils quittent leur emploi ou s'ils sont frappés d'une invalidité permanente

États-Unis (suite)

Régime de retraite à prestations définies fermé et régime supplémentaire (solde en espèces)	Régime supplémentaire à cotisations définies
<p>Nous avons cessé d'effectuer des cotisations à ces régimes en date du 31 décembre 2007</p> <p>À compter du 1^{er} janvier 2017, les crédits d'intérêt seront fondés sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ le rendement moyen des titres du Trésor à échéance fixe de un an en vigueur chaque jour ouvrable pendant la période de deux mois se terminant le 30 septembre de l'année civile précédente <p>+</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 0,25 % <p>sous réserve d'un crédit d'intérêt minimum de 5,00 % composé quotidiennement</p> <p>Les participants reçoivent la valeur de leur compte en 18 mensualités commençant le septième mois après avoir quitté leur emploi</p>	<p>Nous portons l'équivalent de 8 % de la rémunération admissible excédant le plafond fixé par l'IRS au crédit d'un compte théorique au nom de chaque participant</p> <p>La rémunération admissible comprend le salaire de base et la prime d'encouragement annuelle encaissée sous forme d'unités d'actions différées</p> <p>Les crédits au titre des revenus de placement sont basés sur les options de placement choisies par le participant</p> <p>Les participants reçoivent la valeur de leur compte en 18 mensualités commençant le septième mois après avoir quitté leur emploi</p>

Hong Kong

Régime à cotisations définies (fonds de prévoyance obligatoires (FPO) complémentaires de Manuvie)

Qui participe	Tous les employés permanents de Hong Kong
Modalités	<p>Les participants versent 5 % de leur salaire annuel</p> <p>Les cotisations sur le salaire jusqu'à concurrence du plafond fixé pour le FPO (360 000 \$ HK en 2017) sont versées dans le compte obligatoire. Les cotisations sur le salaire dépassant le plafond fixé pour le FPO sont versées dans le compte facultatif</p> <p>Les participants choisissent parmi une gamme d'options de placement la façon dont ils souhaitent placer les cotisations</p>
Méthode de calcul de la rente	<p>Nous versons des cotisations en fonction de la durée du service, comme suit :</p> <p>Moins de 5 ans 5 % du salaire annuel</p> <p>5 à 10 ans 7,5 % du salaire annuel</p> <p>Plus de 10 ans 10 % du salaire annuel</p> <p>Toutes nos cotisations, sauf la première tranche de 5 % du salaire annuel jusqu'à concurrence du plafond fixé pour le FPO, sont versées dans le compte facultatif</p> <p>Nos cotisations versées dans le compte obligatoire sont acquises immédiatement</p> <p>Nos cotisations versées dans le compte facultatif sont acquises selon une échelle mobile basée sur la durée du service qui commence à 30 % après trois ans et augmente de 10 % par année jusqu'à ce qu'elle atteigne 100 % après 10 ans</p>
Retraite	Les participants peuvent recevoir la valeur de leur compte facultatif en tout temps, mais ne peuvent recevoir la valeur de leur compte obligatoire qu'après l'âge de 60 ans

Cessation des fonctions et changement de contrôle

Le tableau qui suit indique les sommes estimatives qui seraient versées à chaque membre de la haute direction visé (sauf à l'ancien chef de la direction) au moment de la cessation de son emploi dans cinq circonstances différentes, en supposant que le scénario a eu lieu le 31 décembre 2017.

Les sommes réelles dépendront du cours de nos actions à ce moment-là ainsi que d'autres variables, par exemple l'âge et les années de service du membre de la haute direction visé. L'information qui suit est calculée en date du 31 décembre 2017 pour tous les membres de la haute direction visés, sauf M. Guloien qui a pris sa retraite avant la fin de l'année. Les particularités de ces conventions de retraite sont présentées sous le tableau.

Type de paiement	Retraite (anticipée ou normale)	Démission	Cessation d'emploi pour un motif valable	Cessation d'emploi sans motif valable	Changement de contrôle
Roy Gori					
Indemnité	–	0 \$	0 \$	8 580 000 \$	5 561 120 \$
Acquisition supplémentaire d'UAT, d'UAR et d'options sur actions	–	0 \$	0 \$	9 623 939 \$	14 828 903 \$
Prestations de retraite	–	0 \$	0 \$	0 \$	0 \$
Valeur totale	–	0 \$	0 \$	18 203 939 \$	20 390 023 \$
Steve Roder					
Indemnité	0 \$	s.o.	s.o.	s.o.	–
Acquisition supplémentaire d'UAT, d'UAR et d'options sur actions	5 687 909 \$	s.o.	s.o.	s.o.	–
Prestations de retraite	0 \$	s.o.	s.o.	s.o.	–
Valeur totale	5 687 909 \$	s.o.	s.o.	s.o.	–
Warren Thomson					
Indemnité	0 \$	0 \$	0 \$		–
Acquisition supplémentaire d'UAT, d'UAR et d'options sur actions	8 028 557 \$	0 \$	0 \$	8 028 557 \$	–
Prestations de retraite	–	0 \$	0 \$	0 \$	–
Valeur totale	8 028 557 \$	0 \$	0 \$	8 028 557 \$	–
Marianne Harrison					
Indemnité	–	0 \$	0 \$	3 071 250 \$	–
Acquisition supplémentaire d'UAT, d'UAR et d'options sur actions	–	0 \$	0 \$	3 496 993 \$	–
Prestations de retraite	–	0 \$	0 \$	0 \$	–
Valeur totale	–	0 \$	0 \$	6 568 243 \$	–
Linda Mantia					
Indemnité	–	0 \$	0 \$	2 632 500 \$	–
Acquisition supplémentaire d'UAT, d'UAR et d'options sur actions	–	0 \$	0 \$	1 518 638 \$	–
Prestations de retraite	–	0 \$	0 \$	0 \$	–
Valeur totale	–	0 \$	0 \$	4 151 138 \$	–

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

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

Le montant indiqué pour l'acquisition supplémentaire d'UAT, d'UAR et d'options sur actions est la valeur estimative qui serait payée selon chacun des scénarios de cessation d'emploi et est fondée sur le cours de clôture des actions ordinaires de Manuvie à la TSX le 29 décembre 2017, soit 26,22 \$. La valeur des unités d'actions liées au rendement est calculée en supposant un facteur de rendement de 100 %.

M. Roder a quitté son poste de chef des finances et de membre de l'équipe de haute direction le 31 décembre 2017. Il a pris sa retraite et quitté Manuvie le 12 janvier 2018 à l'issue d'une période de transition pour le nouveau chef des finances. Le tableau présente la valeur réelle qu'il avait le droit de recevoir en raison de son départ à la retraite, en utilisant le cours de clôture des actions ordinaires de Manuvie à la TSX le 29 décembre 2017, soit 26,22 \$.

Aux fins du traitement des attributions fondées sur des titres de capitaux propres, M. Thomson est admissible à la retraite normale. M. Gori, M^{me} Harrison et M^{me} Mantia ne sont pas admissibles à la retraite anticipée ni à la retraite normale. Pour obtenir d'autres précisions sur les attributions fondées sur des titres de capitaux propres, voir le tableau sommaire de la rémunération à la page 106.

Les attributions fondées sur des titres de capitaux propres sont traitées conformément aux modalités et aux conditions des conventions d'attribution et des documents relatifs aux régimes, à moins que le membre de la haute direction visé ait signé une convention prévoyant le contraire. Veuillez lire le paragraphe qui suit pour en savoir plus sur la convention de retraite de M. Guloien et la convention en matière de changement de contrôle de M. Gori et les conventions d'emploi.

Convention de retraite pour M. Guloien

Dans le cadre de la planification de la relève du conseil pour le poste de chef de la direction et pour assurer une transition sans heurts, M. Guloien a conclu une convention de retraite avec Manuvie le 7 juin 2017 portant sur son départ à la retraite le 30 septembre 2017. Aux termes de la convention, M. Guloien avait droit à ce qui suit :

- une renonciation à l'acquisition proportionnelle de ses unités d'actions liées au rendement et de ses options sur actions de 2017. Par conséquent, les attributions de capitaux propres de 2017 de M. Guloien continueront d'être acquises en totalité et la valeur estimative de cet avantage différentiel est de 1 960 309 \$, selon le cours de l'action de Manuvie de 25,31 \$ le 29 septembre 2017
- le maintien de la participation au régime d'assurance collective (à l'exception de l'assurance invalidité à long terme) pendant 24 mois
- un soutien administratif et un espace de stationnement pendant 24 mois, dont la valeur se chiffre à environ 92 280 \$ par année.

Cessation d'emploi sans motif valable

Tous les membres de la haute direction visés, à l'exception de M. Thomson, ont des contrats d'emploi qui précisent leurs droits advenant une cessation de leur emploi sans motif valable. Ces droits sont décrits dans le tableau présenté à la page suivante et sont conditionnels à ce que le membre de la haute direction signe une quittance complète et définitive et à ce qu'il demeure lié par les obligations prévues dans son contrat d'emploi en ce qui concerne :

- la protection des renseignements confidentiels (indéfiniment)
- l'appropriation de notre propriété intellectuelle par l'entreprise (indéfiniment)
- la non-sollicitation (pendant deux ans pour M. Gori, M. Roder et M^{me} Harrison; 18 mois pour M^{me} Mantia)
- la non-concurrence (pendant un an pour M. Gori; deux ans pour M. Roder et M^{me} Harrison; 18 mois pour M^{me} Mantia)
- le non-dénigrement (pendant deux ans pour M. Gori, M. Roder et M^{me} Harrison; indéfiniment pour M^{me} Mantia).

La violation de l'une de ces obligations donnerait à Manuvie le droit de demander une injonction au tribunal, en plus d'exercer les autres droits et recours pouvant être à sa disposition.

Roy Gori	<p>M. Gori a droit à ce qui suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 24 mois de rémunération tenant lieu de préavis, qui comprend le salaire de base et sa prime d'encouragement annuelle cible ■ paiement de la prime d'encouragement annuelle calculée au niveau cible pour l'exercice au cours duquel son emploi actif prend fin, calculé au prorata selon la date de cessation d'emploi ■ maintien de l'acquisition et possibilité d'exercice des attributions fondées sur des actions et des options sur actions pendant 24 mois après la cessation d'emploi ■ maintien de la participation au régime d'assurance collective pendant 24 mois (à l'exclusion de l'assurance vie et de l'assurance invalidité de courte durée et de longue durée)
Marianne Harrison	<p>M^{me} Harrison a droit à ce qui suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 18 mois de rémunération, qui comprend le salaire de base et sa prime d'encouragement annuelle cible ■ maintien de la participation au régime d'assurance collective pendant 18 mois (à l'exclusion de l'assurance vie et de l'assurance invalidité de courte durée et de longue durée) <p>Si elle commence un nouvel emploi ou commence à travailler à son compte pendant la période de cessation d'emploi :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ elle ne participera plus au régime d'assurance collective ■ ses paiements d'indemnité de départ prendront fin et elle aura droit à une somme forfaitaire correspondant à 50 % de ses indemnités de départ résiduelles
Linda Mantia	<p>M^{me} Mantia a droit à ce qui suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ préavis de 18 mois ou 18 mois de rémunération tenant lieu de préavis, qui comprend le salaire de base, sa prime d'encouragement annuelle cible et une allocation de dépenses flexible ■ paiement de la prime d'encouragement annuelle calculée au niveau cible pour l'exercice au cours duquel son emploi actif prend fin, calculé au prorata selon la date de cessation d'emploi ■ maintien de la participation au régime d'assurance collective pendant 18 mois (à l'exclusion de l'assurance vie et de l'assurance invalidité de courte durée et de longue durée) <p>Si elle commence un nouvel emploi ou commence à travailler à son compte pendant la période de cessation d'emploi :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ elle ne participera plus au régime d'assurance collective ■ ses paiements d'indemnité de départ prendront fin et elle aura droit à une somme forfaitaire correspondant à 50 % de ses indemnités de départ résiduelles

Steve Roder

Avant son départ à la retraite, la convention d'emploi de M. Roder lui donnait droit à ce qui suit :

- préavis de 18 mois ou 18 mois de rémunération tenant lieu de préavis, qui comprend le salaire de base et sa prime d'encouragement annuelle cible
- maintien de la participation au régime d'assurance collective pendant 18 mois (à l'exclusion de l'assurance vie et de l'assurance invalidité de courte durée et de longue durée)

Si M. Roder est réemployé dans un poste comparable au sein de toute société pendant la période de cessation d'emploi :

- il ne participera plus au régime d'assurance collective
 - ses paiements d'indemnité de départ prendront fin et il aura droit à une somme forfaitaire correspondant à 50 % de ses indemnités de départ résiduelles
-

Changement de contrôle

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

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

- deux fois son salaire annuel et deux fois la moyenne de sa prime d'encouragement annuelle gagnée au cours des trois exercices précédents
- l'acquisition et le paiement de la totalité des attributions en cours, y compris celles qui ont été effectuées au cours du dernier exercice
- la continuation de ses avantages sociaux collectifs pendant un maximum de deux ans (à l'exclusion de l'assurance vie et de l'assurance invalidité)
- l'admissibilité aux indemnités de déménagement au sens de notre politique en matière de déménagement pendant deux ans
- la prolongation de la période d'exercice des options sur actions jusqu'à un an après la date de la cessation d'emploi ou à la date prévue aux termes de l'attribution (selon la plus éloignée de ces dates, mais au plus tard à la date réelle d'expiration de l'option).

Les primes d'encouragement à moyen et à long terme existantes attribuées à M. Gori seront acquises par anticipation si, à la suite d'un changement de contrôle, l'employeur remplaçant n'assume pas ni n'honore les attributions, ni n'offre d'attributions analogues aux termes de nouveaux régimes de remplacement.

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

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

- nos actionnaires approuvent la liquidation ou la dissolution intégrale de Manuvie ou la vente de nos actifs, sauf si, immédiatement après l'opération, les propriétaires véritables préexistants conservent la majorité des droits de vote, aucune personne n'est le propriétaire véritable de 35 % ou plus de nos actions comportant droit de vote et les administrateurs en fonction constituent la majorité du conseil d'administration
- la direction de Manuvie est transférée à une partie non affiliée.

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

- nous diminuons le poste, le pouvoir ou la portée ou l'envergure des responsabilités de M. Gori
- nous exigeons qu'il soit établi à un emplacement à plus de 40 km de son lieu de travail actuel ou qu'il se déplace dans une mesure considérablement plus grande
- nous réduisons son salaire de base annuel ou ne l'augmentons pas d'une manière compatible avec les ajustements du salaire de base consentis aux autres membres de la haute direction
- nous réduisons ses primes d'encouragement cibles
- nous ne poursuivons pas les régimes d'assurance ou les programmes d'avantages sociaux, d'avantages accessoires et de remboursement des dépenses de Manuvie ni ne fournissons de solution de rechange à ces régimes ou programmes
- nous ne maintenons pas une indemnisation raisonnable et adéquate à l'égard de ses services de membre de la direction de Manuvie.

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

Le tableau qui suit résume le traitement des unités d'actions temporairement inaccessibles (UAT), des unités d'actions liées au rendement (UAR), des options sur actions, des unités d'actions différées (UAD) et des unités d'actions différées liées au rendement (UADR) attribuées en 2016 lorsqu'un membre de la haute direction visé prend sa retraite, démissionne, est congédié sans motif valable ou décède :

- le traitement de l'attribution au moment de la démission ou de la cessation d'emploi peut être prévu dans les contrats d'emploi des membres de la haute direction visés (voir les pages 127 et 128)
- si un membre de la haute direction visé atteint l'âge normal de la retraite ou de la retraite anticipée pendant la période de cessation d'emploi qui suit une cessation d'emploi sans motif valable, certaines options acquises peuvent être exercées jusqu'à la fin de la période de cessation d'emploi
- les attributions qui ne sont pas acquises peuvent être annulées si le membre de la haute direction manque à des obligations postérieures à l'emploi. Les membres de la haute direction visés sont soumis à des obligations de non-concurrence et de non-sollicitation pendant deux ans
- les attributions peuvent être récupérées, le conseil pouvant récupérer ou annuler la rémunération incitative attribuée si le membre de la haute direction visé participe à une fraude ou à une inconduite grave
- les attributions sont annulées si le membre de la haute direction visé est congédié pour un motif valable
- les unités d'actions temporairement inaccessibles, les unités d'actions liées au rendement, les options sur actions, les unités d'actions différées et les unités d'actions différées liées au rendement peuvent être transférées à un bénéficiaire ou à la succession si un membre de la haute direction visé décède.

DÉTAIL DE LA RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION

	Retraite anticipée¹ ■ 55 ans et un total d'au moins 65 pour l'âge et les années de service continu	Retraite normale¹ ■ 65 ans ou ■ 55 ans et un total d'au moins 70 pour l'âge et les années de service continu	Démission ou cessation d'emploi sans motif valable	Décès
UAT/UAR	Le nombre est établi proportionnellement Le paiement est effectué à la date de paiement prévue, sous réserve de tout critère de rendement	Le nombre est établi proportionnellement dans le cas des attributions effectuées avant le premier anniversaire de la date d'attribution Sont entièrement acquises dans le cas des attributions faites après le premier anniversaire de la date d'attribution Le paiement est effectué à la date de paiement prévue, sous réserve de tout critère de rendement	Les UAT/UAR sont annulées Le nombre est établi proportionnellement en fonction du service à compter de la date d'octroi à la cessation d'emploi sans motif valable	Sont entièrement acquises Le paiement est effectué à la date du décès Les critères de rendement ne sont pas appliqués
Options sur actions	Les options non acquises prennent fin Les options acquises peuvent être exercées jusqu'à la fin de la durée	Les options non acquises sont établies proportionnellement dans le cas des attributions faites dans les 12 mois précédents Les options non acquises continuent d'être acquises entièrement selon le calendrier d'acquisition Les options acquises peuvent être exercées jusqu'à la fin de la durée	Les options non acquises sont annulées au moment de la démission et continuent d'être acquises pendant 90 jours après la démission ou la cessation d'emploi sans motif valable Les options acquises peuvent être exercées pendant une période de 90 jours commençant un an après la démission ou la cessation d'emploi sans motif valable	Les options non acquises sont acquises Les options acquises peuvent être exercées dans un délai de un an suivant la date du décès
UADR/UAD	Les membres de la haute direction canadiens doivent racheter les attributions acquises au plus tard le 15 décembre de l'année suivante Les membres de la haute direction américains peuvent racheter les attributions acquises à la date qu'ils ont désignée sur leur formulaire de report			

¹ Les membres de la haute direction visés doivent nous aviser trois mois avant leur départ à la retraite. Pour ce qui est des options sur actions octroyées jusqu'en 2014, inclusivement, la retraite anticipée est définie à 55 ans, avec 10 années de service continu, tandis que la retraite normale est définie à 65 ans, ou à 60 ans, avec 10 années de service continu, ou à 55 ans et un total d'au moins 75 pour l'âge et les années de service continu.

(Cette page est laissée en blanc intentionnellement)

Rémunération des employés qui ont une incidence considérable sur le risque

Nous sommes déterminés à faire en sorte que notre programme de rémunération soit aligné sur les principes du Conseil de stabilité financière (CSF) en matière de saines pratiques de rémunération, les normes de mise en œuvre du Conseil de stabilité financière et d'autres pratiques de gouvernance relatives à la rémunération. En 2017, nos auditeurs internes ont procédé à un examen indépendant du programme de rémunération des membres de la haute direction et ont confirmé notre alignement avec les principes du CSF. Voir la page 56 pour obtenir plus de renseignements au sujet de nos pratiques de gouvernance relatives à la rémunération.

Principes du CSF et exigences du troisième pilier du Comité de Bâle sur le contrôle bancaire

Le comité de rémunération et de dotation en personnel cadre supervise notre stratégie, nos politiques et nos programmes en matière de ressources humaines mondiales, la relève du personnel cadre et la rémunération des membres de la haute direction et tous les administrateurs membres de ce comité sont indépendants.

Rémunération de 2017

Nombre d'employés clés	Rémunération totale (en milliers de dollars)	Rémunération fixe (en milliers de dollars)	Rémunération variable (en milliers de dollars)	
20	87 151 \$	16 296 \$	RIA	19 695 \$
			Attributions spéciales	6 504 \$
			UAT	10 802 \$
			UAR/UADR	18 408 \$
			Options sur actions	14 494 \$
			Total	69 903 \$

Manuvie n'a pas fourni de primes à la signature aux membres du comité de direction en 2017.

Rémunération variable

Comprend les incitatifs annuels et la valeur des attributions d'unités d'actions temporairement inaccessibles, d'unités d'actions liées au rendement, d'unités d'actions différées liées au rendement et d'options sur actions. Tous les employés clés ont reçu des attributions incitatives pour 2017.

Rémunération différée impayée

Nombre d'employés clés	UAR/UAR/UAD/UADR		Options sur actions	
	En cours acquises (en milliers de dollars)	En cours non acquises (en milliers de dollars)	En cours acquises (en milliers de dollars)	En cours non acquises (en milliers de dollars)
20	13 487 \$	63 597 \$	63 012 \$	34 714 \$



Vous pouvez obtenir de plus amples renseignements au sujet de la composition du comité de rémunération et de dotation en personnel cadre et de son mandat dans son rapport présenté à la page 40 et au sujet du processus de prise de décision en matière de rémunération et de la conception du programme de rémunération à compter de la page 64.

Les tableaux ci-dessous présentent la ventilation de la rémunération accordée en 2017 aux employés qui ont une incidence considérable sur notre exposition aux risques (employés clés), lesquels comprennent tous les membres de la haute direction qui étaient membres de l'équipe de haute direction à un moment donné en 2017.

La rémunération attribuée en dollars américains a été convertie en dollars canadiens à l'aide du taux de change que nous avons utilisé pour le tableau sommaire de la rémunération (voir la page 106).

Rémunération non différée (en milliers de dollars)	Rémunération variable différée (en milliers de dollars)	Indemnités de départ (en milliers de dollars)
42 496 \$	43 704 \$	951 \$

Rémunération variable différée

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

Indemnités de départ

En 2017, des indemnités de départ ont été payées à un employé important et le paiement d'indemnités de départ d'un montant de 6,4 M\$ a été convenu pour deux employés importants.

Valeur totale de la rémunération différée impayée à la fin de l'exercice (en milliers de dollars)	Rémunération différée versée en 2017 (en milliers de dollars)	Valeur de la rémunération différée octroyée en 2017 (en milliers de dollars)	Changement implicite dans la valeur de la rémunération différée (en milliers de dollars)
174 810 \$	61 742 481 \$	29 210 \$	33 269 \$

DÉTAIL DE LA RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION

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

Les montants sont fondés sur une valeur de 26,22 \$, soit le cours de clôture des actions ordinaires de Manuvie à la TSX le 29 décembre 2017.

Options sur actions dans le cours acquises et non acquises non exercées

Les montants correspondent à l'écart entre le prix d'exercice des options sur actions et 26,22 \$, soit le cours de clôture des actions ordinaires de Manuvie à la TSX le 29 décembre 2017.

Rémunération différée versée en 2017

La valeur totale des unités d'actions temporairement incessibles et des unités d'actions liées au rendement acquises et payées et les gains tirés des options sur actions exercées en 2017. En 2017, aucun ajustement discrétionnaire n'a été apporté à la rémunération différée ni aux paiements par suite de malus, de récupérations ou de renversements similaires ou encore de réévaluations à la baisse des attributions.

Changement implicite dans la valeur de la rémunération différée

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

■ Gouvernance chez Manuvie

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

Nos politiques et pratiques en matière de gouvernance sont fonction de notre vision qui est d'être la société de services financiers la plus professionnelle du monde en offrant des solutions solides, fiables, sûres et avant-gardistes qui aideront nos clients à prendre leurs décisions financières les plus importantes.

Nos politiques et pratiques en matière de gouvernance sont également conformes à tous les égards importants aux diverses règles et exigences qui s'appliquent à nous :

- la *Loi sur les sociétés d'assurances* (Canada)
- les lignes directrices sur la gouvernance établies par le Bureau du surintendant des institutions financières (BSIF) et par les Autorités canadiennes en valeurs mobilières
- les règles et règlements de la Securities and Exchange Commission des États-Unis
- les lignes directrices sur la gouvernance établies par la TSX
- les règles de gouvernance visant les émetteurs américains de la Bourse de New York.

Où trouver



À propos du conseil de Manuvie	138	Agir à titre d'administrateur	149
Comités du conseil	140	Appartenance à d'autres conseils	150
Rôles et responsabilités	140	Intégrité	150
Promouvoir une culture d'intégrité et un comportement éthique	140	Participation en actions	150
Planification stratégique	141	Limites de mandat	151
Surveillance des risques	141	Indépendance	151
Perfectionnement du leadership et planification de la relève	143	Diversité	152
Communications et engagement auprès des actionnaires	147	Compétences et expérience	153
		Perfectionnement des administrateurs	156
		Évaluation	157
		Relève du conseil	158
		Propositions des actionnaires	160
		Autres renseignements	164
		Assurance responsabilité civile	164
		Prêts consentis aux administrateurs et aux dirigeants	164
		Approbation des administrateurs	164

Ce que nous faisons

✓ **Indépendance**

- Tous nos administrateurs sont indépendants, à l'exception du chef de la direction
- Tous les membres de nos quatre comités du conseil sont indépendants
- Les comités du conseil peuvent faire appel à des conseillers indépendants
- Les rôles de président du conseil et de chef de la direction sont séparés depuis 1993
- Nous tenons une réunion annuelle de planification stratégique avec le conseil et les membres de la direction, en dehors des réunions habituelles du conseil
- Des séances à huis clos sont tenues à chaque réunion du conseil et des comités hors de la présence de la direction afin de favoriser une discussion ouverte et franche
- Les administrateurs indépendants se réunissent séparément à huis clos à chaque réunion

✓ **Éthique et intégrité**

- Nous promovons une forte culture d'intégrité et un comportement éthique
- Nous exigeons que tous nos administrateurs confirment chaque année qu'ils se conforment à notre Code de déontologie et d'éthique

✓ **Leadership et perfectionnement**

- Nous offrons aux administrateurs un programme d'orientation et de formation continue
- Le conseil dispose d'un processus d'évaluation annuelle formelle facilité par un conseiller indépendant
- Le comité de gouvernance et des candidatures contrôle continuellement les besoins en matière de relève du conseil et de candidats et il maintient une grille de compétences pour les administrateurs

✓ **Diversité et relève**

- Nous avons adopté une politique en matière de diversité qui prévoit la diversité selon le sexe, l'âge, l'ethnie, l'invalidité, l'orientation sexuelle et la région géographique
- Nous avons intégré la diversité à nos programmes mondiaux de gestion des talents, d'acquisition de talents et de leadership
- Nous recourons à une entreprise de recrutement professionnel pour rechercher des candidats à la relève des membres du conseil
- Nous tenons une liste évolutive de candidats éventuels à la relève des membres du conseil
- Les actionnaires élisent les administrateurs individuellement chaque année
- Notre politique de vote majoritaire se fonde sur les meilleures pratiques en gouvernance et est conforme aux règles de la TSX
- Nous limitons le mandat des administrateurs à une durée de 12 ans selon notre politique en matière de durée des mandats (sauf si le droit a été acquis précédemment conformément à la politique, le président du conseil peut exécuter un mandat de cinq ans sans égard au nombre d'années en tant qu'administrateur)

✓ **Engagement auprès des actionnaires et alignement des intérêts**

- Nous offrons un programme dynamique en vue de susciter l'engagement des actionnaires qui est mené par le président du conseil
- Nous exigeons que les administrateurs et les membres de la haute direction respectent les lignes directrices en matière d'actionnariat afin d'aligner leurs intérêts sur ceux de nos actionnaires
- Nous avons adopté une politique en matière d'accès au processus de mise en candidature des administrateurs en 2017

✓ **Surveillance des risques**

- Nous faisons preuve d'une surveillance importante des risques accrue, laquelle est effectuée par le conseil, appuyé par le comité de gestion des risques
- Nos comités du conseil qui ont des responsabilités en matière de risque comprennent des membres communs
- Les comités d'audit et de gestion des risques tiennent des réunions conjointes au moins une fois par année

Ce que nous ne faisons pas

- ✗ **Aucune couverture des titres de Manuvie**
 - Nous n'autorisons pas la couverture des titres de Manuvie par les administrateurs

- ✗ **Aucun régime de retraite ni régime d'options sur actions pour les administrateurs non membres de la direction**
 - Nous interdisons aux administrateurs non membres de la direction de participer à nos régimes d'options sur actions et à nos régimes de retraite

- ✗ **Aucune liste de candidats pour les administrateurs**
 - Nous n'éliions pas nos administrateurs d'après une liste de candidats : les actionnaires sont libres de voter pour le candidat de leur choix ou de s'abstenir de voter

- ✗ **Aucun vote échelonné pour les administrateurs**
 - Nous tenons des élections annuelles pour tous les administrateurs : les administrateurs ne sont pas élus pour des mandats échelonnés

- ✗ **Aucune structure de vote inégale**
 - Nous n'avons pas d'actions à deux catégories ou à droit de vote subalterne

- ✗ **Aucune voix prépondérante**
 - Notre président du conseil n'a pas de voix prépondérante en cas d'égalité des voix au moment d'une réunion du conseil

À propos du conseil de Manuvie

Le conseil a pour mission de superviser nos activités commerciales et nos affaires internes, comme il est indiqué dans son mandat. Vous pouvez obtenir des renseignements plus détaillés sur les responsabilités du conseil à partir de la page 140 et vous trouverez une copie du mandat du conseil à l'adresse manuvie.com ainsi que sur SEDAR (sedar.com). Le conseil s'acquitte de ses responsabilités directement et par l'intermédiaire de ses quatre comités permanents. Vous pouvez trouver de l'information sur les comités du conseil à partir de la page 140.

Tous nos administrateurs sont indépendants (sauf Roy Gori, parce qu'il est également chef de la direction) et tous les membres des comités permanents du conseil sont indépendants. Cela permet au conseil et aux comités de superviser efficacement tous les aspects de notre entreprise et d'agir au mieux des intérêts de Manuvie.

Le conseil a besoin d'une combinaison de compétences, d'expérience et de qualités personnelles pour assurer une surveillance appropriée et la prise de décisions efficaces et il établit sa taille et sa composition en conséquence. Le conseil examine régulièrement sa taille et sa composition avec le comité de gouvernance et des candidatures et il peut nommer de nouveaux administrateurs au conseil entre les assemblées annuelles. Vous pouvez obtenir de plus amples renseignements sur la diversité ainsi que les compétences et l'expérience de nos administrateurs à partir de la page 152.

Le conseil et chaque comité réservent du temps à chacune de leurs réunions pour se réunir en l'absence des membres de la direction.

Le comité de gouvernance et des candidatures examine le mandat du conseil tous les ans. Le mandat du conseil, les chartes des comités et les descriptions de poste du président du conseil, des présidents de comité, des administrateurs et du chef de la direction sont disponibles à l'adresse manuvie.com.

Communication avec le conseil

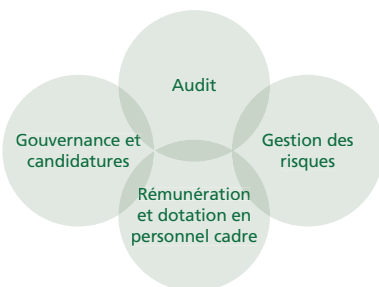
Notre conseil d'administration attache de l'importance à une interaction régulière et constructive avec les actionnaires et il encourage les actionnaires à exprimer leurs points de vue sur les questions de gouvernance directement au conseil. Si vous avez des questions relatives aux pratiques de gouvernance, vous les pouvez les faire parvenir au président du conseil à l'adresse suivante :

Président du conseil
Société Financière Manuvie
200 Bloor Street East
Toronto (Ontario) M4W 1E5
Canada
Courriel : corporate_governance@manulife.com

Si vos questions portent sur une affaire propre à un comité du conseil, veuillez adresser votre message au président du comité concerné.

Appartenance croisée aux comités

Il y a appartenance croisée aux quatre comités du conseil afin que nous disposions de perspectives interdisciplinaires et d'un meilleur contexte pour les discussions et les prises de décision des comités.



Président du conseil

fournit un leadership et une surveillance indépendantes au sein du conseil

Conseil d'administration

supervise :

- la culture d'intégrité et d'éthique
- la planification stratégique
- la gestion des risques
- le perfectionnement des leaders et la planification de la relève
- la gouvernance
- les contrôles internes
- les communications et les déclarations publiques

Comité d'audit

- surveille les auditeurs externes, le contrôle interne à l'égard de l'information financière et nos fonctions de finances, d'actuariat, d'audit interne et de conformité mondiale
- fait office de comité de révision
- examine notre conformité aux exigences d'ordre légal et réglementaire

Comité de gouvernance et des candidatures

- élabore nos politiques, pratiques et procédures en matière de gouvernance
- élabore et surveille l'approche en matière de relève et de perfectionnement des administrateurs
- élabore et surveille le processus d'évaluation de l'efficacité du conseil, de ses comités et de ses administrateurs
- surveille la rémunération des administrateurs

Comité de rémunération et de dotation en personnel cadre

- supervise :
- notre stratégie, nos politiques et nos programmes en matière de ressources humaines mondiales
 - la relève de la direction
 - la rémunération des membres de la haute direction
 - la gouvernance du régime de retraite

Comité de gestion des risques

- supervise :
- la gestion de nos principaux risques
 - nos programmes et procédures visant à gérer ces risques

Direction

- relève des comités et du conseil
- vérifie que les fonctions telles que les finances, les risques, la conformité et l'audit interne sont indépendantes des unités d'exploitation

Comités du conseil

Le conseil a mis sur pied quatre comités permanents pour l'aider à s'acquitter de son mandat :

- le comité d'audit
- le comité de gouvernance et des candidatures
- le comité de rémunération et de dotation en personnel cadre
- le comité de gestion des risques.

Chacun des comités est composé entièrement d'administrateurs indépendants et dispose d'une charte. Les comités réservent du temps à chacune de leurs réunions pour se réunir en privé (en l'absence des membres de la direction) et peuvent aussi utiliser une partie de ce temps pour rencontrer des conseillers indépendants et des membres de la direction.

Les présidents des comités font rapport au conseil; ils présentent des mises à jour sur les délibérations du comité et les recommandations nécessitant l'approbation du conseil.

Les comités examinent et, au besoin, mettent à jour leur charte chaque année. Ils revoient également une évaluation faite par leurs membres sur le rendement et l'efficacité du comité dans l'exercice des responsabilités énoncées dans la charte du comité. Chaque comité tient compte de ces résultats dans l'élaboration de ses priorités et de son plan de travail pour l'année suivante.

Le comité de rémunération et de dotation en personnel cadre revoit la composition des comités au moins une fois par année et reconstitue le comité au besoin. Le chef de la direction ne prend part à aucune de ces décisions.

Vous pouvez avoir accès aux chartes des comités et aux descriptions de poste de chacun des présidents des comités à l'adresse manuvie.com et lire les rapports des comités pour 2017 à partir de la page 38.

Conseils indépendants

Le conseil et les comités peuvent retenir les services de conseillers externes pour obtenir des conseils indépendants et nous assumons le coût de ces services.

Rôles et responsabilités du conseil

Le conseil est chargé, entre autres, de l'approbation de notre stratégie, de la surveillance des risques, du perfectionnement des leaders et de la planification de la relève. Il examine et approuve nos états financiers, les investissements importants, l'obtention de capitaux, le remaniement de la structure organisationnelle et d'autres questions importantes, telles que les fusions, les acquisitions et les désinvestissements d'envergure.

1 — Promouvoir une culture d'intégrité et un comportement éthique

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

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

Tous les administrateurs, dirigeants et employés de Manuvie ont le devoir de se conformer au Code et de signaler un incident s'ils soupçonnent une fraude ou une autre faute ou un comportement contraire à l'éthique, y compris en ce qui a trait à la comptabilité, à l'audit ou aux contrôles internes. Le Code précise qu'une personne peut

signaler un comportement illégal ou contraire à l'éthique soupçonné ou potentiel sans craindre de mesure de représailles pour tout signalement effectué de bonne foi.

Chaque année, toute personne qui est assujettie au code doit suivre une formation et confirmer qu'elle a lu le Code et qu'elle s'engage à s'y conformer. Le Comité d'audit surveille la conformité au Code et l'examine chaque année.

Dans des circonstances exceptionnelles, des dérogations limitées à l'application de certains aspects du Code peuvent être accordées à des administrateurs ou membres de la haute direction si ces circonstances sont approuvées par le conseil sur recommandation du comité d'audit et divulguées sans délai. À ce jour, le conseil n'a accordé de dérogation à l'égard d'aucun aspect du Code. Vous pouvez consulter un exemplaire du Code à l'adresse manuvie.com.

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

En ligne : manulifeethics.com
 Par téléphone : 1 866 294-9543
 (sans frais en
 Amérique du Nord)

2 — Planification stratégique

Le conseil et la haute direction tiennent une réunion annuelle de planification stratégique, séparément des réunions régulières du conseil, à laquelle les membres du conseil et la direction discutent des tendances émergentes, de l'environnement concurrentiel, des questions liées aux risques et des pratiques ou produits d'affaires importants dans le contexte de notre orientation stratégique.

La direction élabore les plans stratégiques et financiers et le plan des dépenses en immobilisations, notre tolérance en matière de risques et l'affectation des ressources. Les plans d'affaires stratégiques comprennent la stratégie et les occasions et risques connexes pour Manuvie et chacune de nos divisions.

Le conseil examine les plans, la tolérance en matière de risques et l'affectation des ressources, effectue d'autres consultations avec la direction et étudie les autres questions importantes avant de les approuver.

Le conseil contrôle les progrès de la direction tout au long de l'année. Il reçoit des mises à jour régulières du chef de la direction et de la direction en ce qui concerne les faits nouveaux du point de vue stratégique et notre rendement par rapport au plan stratégique et supervise les ajustements apportés aux plans par la direction pour refléter les nouvelles situations ou les facteurs environnementaux.

La réunion de planification a régulièrement lieu à tour de rôle au Canada, aux États-Unis et en Asie afin de donner au conseil l'occasion de visiter nos exploitations et de rencontrer les employés locaux. La réunion de 2017 a eu lieu aux États-Unis, à Boston, dans nos bureaux John Hancock.

3 — Surveillance des risques

La stratégie d'affaires et la tolérance au risque de Manuvie sont aussi importantes l'une que l'autre pour la réalisation de nos objectifs et la création de valeur à long terme pour les actionnaires.

Toutes nos activités comportent des éléments liés à la prise de risques. L'objectif est d'atteindre l'équilibre entre le niveau de risque et nos obligations envers les titulaires de police, les créanciers et les actionnaires afin de fournir des solutions clients intégrées tout en obtenant un rendement constant et durable à long terme.

Notre tolérance au risque se définit comme la somme et le type des risques que nous sommes prêts à assumer dans la poursuite de nos objectifs. Le conseil est chargé de la surveillance des risques et approuve notre tolérance au risque, laquelle comprend notre philosophie en matière de risques, nos énoncés en matière de tolérance au risque et notre tolérance au risque et nos limites en matière de risque.

La direction détermine les principaux risques auxquels nous sommes confrontés dans nos activités et élabore notre stratégie et notre tolérance au risque, qui sont alignées sur notre stratégie commerciale, puis appliquées dans l'ensemble de l'entreprise de Manuvie, les responsabilités et les pouvoirs étant délégués à différents paliers afin de permettre une surveillance adéquate. Nous examinons les facteurs internes et externes, élaborons des stratégies de gestion de chacun des principaux risques et les regroupons en six catégories : les risques liés à la stratégie, au marché, à la liquidité, au crédit, à l'assurance et à l'exploitation.

Le conseil rencontre directement le BSIF, notre principal organisme de réglementation, chaque année.

Le conseil s'en remet au comité d'audit, au comité de gestion des risques et au comité de rémunération et de dotation en personnel cadre pour l'aider à surveiller certains secteurs de risques :

- le comité d'audit
 - surveille la conformité aux exigences d'ordre légal et réglementaire
 - supervise les politiques et les systèmes de contrôle interne pour déterminer s'ils parviennent efficacement à atténuer notre exposition aux risques financiers
 - examine nos états financiers annuels et trimestriels et l'information connexe avant de les recommander aux fins d'examen et d'approbation par le conseil
- le comité de gestion des risques
 - examine et évalue nos principaux risques, y compris notre profil de risque global et examine notre tolérance au risque
 - examine l'incidence des risques du plan d'affaires et des nouvelles initiatives commerciales
 - supervise la fonction de gestion des risques
 - supervise notre conformité aux politiques de gestion des risques
 - évalue la culture de gestion des risques de l'entreprise
- le comité de rémunération et de dotation en personnel cadre et le comité de gestion des risques
 - examinent l'alignement de notre programme de rémunération des membres de la haute direction sur des principes sains de gestion des risques et par rapport à notre tolérance au risque
 - au moins l'un des membres du comité de rémunération et de dotation en personnel cadre fait partie du comité de gestion des risques.

Les administrateurs siègent habituellement à deux comités, ce qui ajoute de la profondeur aux délibérations des comités. Le comité d'audit et le comité de gestion des risques tiennent au moins une réunion conjointe chaque année.

Cadre de gestion des risques d'entreprise

Notre cadre de gestion des risques d'entreprise régit toutes les activités liées à la prise de risques et à la gestion des risques partout dans le monde. Il fournit une approche structurée de la mise en œuvre des activités de prise de risques et de gestion des risques au niveau d'une entreprise et soutient notre stratégie en matière de bénéfice, de revenu et de croissance du capital à long terme. Cette approche est communiquée au moyen de politiques et de normes de gestion des risques qui fournissent une assurance raisonnable que l'établissement et l'exécution des stratégies au sein de l'organisation sont conformes aux objectifs et à la tolérance au risque de l'organisation.

Nous disposons de politiques et de pratiques exhaustives en matière de risques qui sous-tendent nos activités commerciales et appuient les normes de gouvernance pour les sociétés d'assurance vie en général.

Nous utilisons également un *cadre de gestion des risques en matière de rémunération* pour structurer la façon dont nous gérons les risques associés au programme de rémunération et les caractéristiques qui atténuent ces risques et nous évaluons notre programme de rémunération par rapport à ce cadre chaque année.

Conformité et déclaration

La direction gère les principaux risques et la mise en œuvre de contrôles visant à les gérer et évalue régulièrement s'il existe des lacunes importantes. Elle informe le conseil de nos principaux risques au moins une fois par trimestre.

Contrôles et attestations

Nous mettons régulièrement à jour nos politiques en matière de risques, nos processus de gestion des risques, nos contrôles internes et nos systèmes d'information de gestion afin de nous assurer qu'ils correspondent à notre profil de risque et qu'ils sont conformes aux exigences réglementaires. Nous procédons aussi régulièrement à des essais de contrainte visant à corroborer la manière dont nous déterminons, évaluons et atténuons les risques.

Le chef de la direction et le chef des finances fournissent des attestations à l'égard, notamment, de nos contrôles et procédures de divulgation de l'information, de nos états financiers annuels et de nos états financiers trimestriels afin qu'ils soient conformes aux exigences d'ordre légal et réglementaire.

4 — Perfectionnement du leadership et planification de la relève

Le comité de rémunération et de dotation en personnel cadre examine notre approche en matière de ressources humaines, de gestion des talents et de rémunération ainsi que le processus de planification de la relève pour les membres de la haute direction.

Diversité

Nous valorisons un effectif ayant un rendement élevé qui reflète la diversité de notre clientèle et des collectivités au sein desquelles nous exerçons nos activités. Nous estimons

qu'un effectif diversifié, plus particulièrement dans des rôles de leadership, peut améliorer le rendement organisationnel, favoriser l'innovation et améliorer les résultats d'entreprise.

Nous sommes résolu à disposer d'un effectif plus diversifié et inclusif qui est davantage représentatif de notre clientèle et qui compte davantage de femmes dans les postes de haute direction. En octobre 2017, Roy Gori a signé l'Accord Catalyst 2022, s'engageant à accroître le pourcentage des femmes dans des postes de haute direction au Canada pour le faire passer à 30 % ou plus d'ici 2022. Nous avons mis en place des initiatives en 2018 visant à rendre compte des mesures prises pour promouvoir une plus grande diversité au sein de notre personnel.

En 2015, Richard DeWolfe s'est joint au 30% Club, un organisme qui se consacre au développement d'un bassin de talents diversifié pour toutes les entreprises au moyen des efforts déployés par leurs membres qui sont engagés à promouvoir l'amélioration de la mixité à tous les niveaux de leur organisation.

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

(au 28 février 2018)

Femmes dans des postes de haute direction (vice-présidente et échelons supérieurs)	108 sur 470	23,0 %
Membres de la haute direction qui sont des femmes (vice-présidente directrice et échelons supérieurs)	9 sur 31	29,0 %
Membres de l'équipe de haute direction qui sont des femmes	5 sur 7	29,4 %

La représentation accrue des femmes dans les postes de haute direction est une priorité dans notre stratégie d'entreprise et nous avons accompli des progrès tangibles au cours des dernières années :

- en intégrant des pratiques en matière de diversité dans nos programmes de gestion des talents mondiaux et en incluant des résultats liés à la mixité dans les relations entre l'effectif et la haute direction et le conseil
- en intégrant la mixité dans le processus continu d'examen et d'analyse des candidats à la relève
- en continuant à offrir des programmes de formation et de perfectionnement internes et externes, y compris des programmes de perfectionnement, aux femmes ayant un rendement élevé
- en explorant les notions de préjugés inconscients et de leadership inclusif dans des formations et d'autres formations portant sur la diversité destinées à tous les leaders en 2017, puis aux employés de tous les échelons en 2018
- en continuant à fournir un soutien constant et à développer l'alliance mondiale des femmes de Manuvie, composée de groupes d'employées internes se concentrant sur le perfectionnement professionnel et le réseautage. Chaque section dispose d'une marraine au sein de la haute direction (vice-présidente et échelons supérieurs et, dans certains cas, échelon de directrice générale pour le pays) pour en accroître la couverture et l'incidence
- en appuyant et en promouvant, tant à l'interne qu'à l'externe, la contribution des femmes en affaires, y compris notre première participation officielle à la Journée internationale de la femme

- en modifiant les politiques de travail en matière d'arrangements de travail à horaire flexible et de congé familial afin de mieux répondre aux besoins des employées et de les retenir
- en ajoutant davantage de partenariats externes avec des réseaux de premier plan soutenant la promotion de la condition féminine et en offrant des possibilités de partager des pratiques exemplaires et d'assister à des événements et à des séances de formation qui stimulent le leadership dans toute l'organisation. Parmi ces organisations figurent, entre autres, Women in Capital Markets et Catalyst (cercle de réflexion sans but lucratif s'intéressant à la promotion de la condition féminine en affaires)
- en continuant à améliorer les outils de recrutement, d'évaluation et de sélection des candidats. Nous suivons un processus de recrutement formel où tous les postes vacants allant jusqu'aux rôles de vice-président, inclusivement, sont affichés à l'interne et à l'externe et tous les fournisseurs de services de recrutement de hauts dirigeants doivent s'assurer de présenter des listes diversifiées de candidats, en mettant l'accent sur les femmes.

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

Perfectionnement et évaluation des membres de la direction

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

Perfectionnement des membres de la direction

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

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

- en recrutant et en fidélisant des employés ayant un rendement élevé et possédant de grandes aptitudes
- en recrutant à l'externe de manière sélective des cadres supérieurs expérimentés et possédant des compétences exceptionnelles
- en accroissant la diversité de notre effectif pour mieux refléter les marchés mondiaux dans lesquels nous exerçons nos activités
- en repérant précocement les employés ayant un rendement élevé et possédant de grandes aptitudes, en mettant un accent particulier sur l'augmentation du nombre de femmes dans des rôles de cadres supérieurs, en développant leurs compétences et en procédant à des évaluations régulières
- en faisant la promotion des candidats talentueux et en favorisant un rendement élevé
- en effectuant des investissements importants dans le perfectionnement des personnes de grande compétence, tant au travail qu'au moyen de programmes de perfectionnement formels.

Les employés possédant de grandes aptitudes suivent un programme d'avancement de la carrière combinant une formation formelle dans des domaines particuliers et une expérience de travail pratique significative et variée. Le programme peut comprendre notamment des rôles au sein de différentes divisions ou une affectation internationale.

Évaluation

Nous disposons d'un processus formel d'évaluation qui est fondé sur le rendement d'entreprise et le rendement individuel. Les administrateurs indépendants évaluent le rendement du chef de la direction chaque année et le conseil approuve les objectifs du chef de la direction pour l'année à venir. Le comité de rémunération et de dotation en personnel cadre examine les évaluations du rendement des membres de la haute direction chaque année, en fonction du rendement d'entreprise, y compris les aspects liés aux risques, et du rendement individuel. Le conseil approuve également les décisions prises en matière de rémunération du chef de la direction et des autres membres de la haute direction en fonction de ces évaluations.

Le comité d'audit évalue l'efficacité des chefs de nos fonctions de supervision, notamment le chef des finances, le chef de l'audit interne, l'actuaire en chef et le chef de la conformité. Le comité de gestion des risques évalue l'efficacité du chef de la gestion des risques. Le comité de rémunération et de dotation en personnel cadre et le conseil approuvent toutes les nominations de membres de la haute direction.

Planification de la relève de la direction

Notre stratégie en matière de relève repose sur la promotion de personnes talentueuses au sein de l'organisation et l'embauche externe pour renforcer nos capacités au besoin ainsi que l'apport de perspectives diversifiées et d'idées nouvelles.

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

Les efforts que le conseil a déployés sur le plan de la relève du chef de la direction au cours des dernières années se sont traduits en la création d'un riche bassin dans lequel puiser des candidats. Après une longue délibération, le conseil a sélectionné Roy Gori, président et chef de la direction, Manuvie Asie, à titre de meilleur candidat pour diriger Manuvie dans ce nouveau chapitre qui s'ouvre à nous. Vous pouvez obtenir plus de renseignements sur les raisons pour lesquelles il a été sélectionné à la page 1.

La direction porte son attention sur le perfectionnement des employés talentueux aux échelons inférieurs à celui de la haute direction pour s'assurer de disposer d'un bassin de cadres bien formés étant représentatif de notre clientèle et ayant un rendement élevé qui possèdent une expérience professionnelle et fonctionnelle variée susceptible de

contribuer à une culture et à des valeurs communes permettant de soutenir une entreprise durable et très productive. Le perfectionnement de nos employés contribue à leur fidélisation et permet d'assurer une transition harmonieuse.

Le comité de rémunération et de dotation en personnel cadre procède à un examen de la planification de la relève des membres de la haute direction chaque année.

5 — Communications et engagement auprès des actionnaires

Politiques et pratiques en matière de communication de l'information

Le conseil a établi des politiques et des normes relatives à la communication en temps opportun de renseignements importants qui sont exacts, intelligibles et diffusés à grande échelle.

Le comité de communication de l'information est chargé de superviser et de surveiller nos processus et nos pratiques en matière de communication de l'information. Il est composé de membres de la haute direction et il fait rapport au comité d'audit en ce qui concerne les questions de communication de l'information. Le comité de communication de l'information examine tous les renseignements importants que renferment les documents d'information avant l'examen et l'approbation du comité d'audit et du conseil.

Un groupe interfonctionnel qui comprend des membres de la haute direction, de même que des employés de nos groupes du contentieux, des relations avec les investisseurs, des communications de l'entreprise et d'autres représentants au besoin, examine l'information et les faits nouveaux afin d'en évaluer l'importance conformément à nos politiques relatives à la communication de l'information.

Notre comité de communication des risques examine toutes les communications relatives aux risques et recommande des modifications au contenu au besoin.

Le conseil examine et approuve nos états financiers, le rapport de gestion et les communiqués portant sur les résultats, la notice annuelle, la circulaire de sollicitation de procurations et les autres documents d'information importants une fois qu'ils ont été examinés et recommandés par le comité d'audit.

Engagement

Le conseil et nous-mêmes croyons que l'engagement auprès des actionnaires et des autres parties prenantes et la communication directe avec ceux-ci jouent un rôle important pour fournir d'une rétroaction significative en temps opportun. En 2016, nous avons mis en œuvre des principes d'engagement auprès des actionnaires améliorés pour aider les actionnaires à comprendre comment le conseil interagit avec les actionnaires et la manière dont ils peuvent joindre le conseil. Ces principes d'engagements sont disponibles à l'adresse manuvie.com.

Le programme d'engagement auprès des actionnaires du président du conseil, qui s'inscrit dans le cadre du programme plus large d'engagement du conseil supervisé par notre groupe des relations avec les investisseurs et cadre avec les principes en matière d'engagement du conseil, comprend ce qui suit :

- un programme annuel d'engagement auprès des actionnaires visant à susciter un dialogue et une rétroaction à l'égard de divers sujets, qui est organisé et dirigé par le président du conseil
- la communication continue, qui constitue un élément important de la création d'un dialogue ouvert, franc et productif. Le président du conseil et les présidents de chaque comité se rendent disponibles tout au long de l'année et à chacune des assemblées annuelles pour discuter avec les actionnaires et répondre à leurs questions
- le fait d'encourager les actionnaires à assister à l'assemblée annuelle parce qu'elle constitue une occasion précieuse de discuter de Manuvie, de nos pratiques de gouvernance et d'autres sujets.

En 2017, le président du conseil a dirigé des réunions avec des investisseurs qui, ensemble, étaient propriétaires d'environ 25 % de nos actions en circulation. Nous avons discuté d'un grand nombre de questions, mais nous nous sommes concentrés sur trois domaines :

- relève du leadership – nous avons tenu des discussions approfondies sur le processus de planification de la relève du chef de la direction et le changement générationnel du leadership chez Manuvie cette année
- gouvernance – nous avons discuté de l'approche en matière de gouvernance de Manuvie
- rémunération des membres de la haute direction – nous avons fait un suivi des changements que nous avons apportés à notre programme de rémunération des membres de la haute direction pour 2016 et 2017 dans le but de recevoir d'autres commentaires. Nous continuons à revoir notre programme et à surveiller les pratiques exemplaires pour nous assurer que la rémunération des membres de la haute direction chez Manuvie soutient notre stratégie, rétribue le rendement et favorise l'alignement des intérêts des membres de la haute direction sur ceux des actionnaires.

Se prononcer sur la rémunération des membres de la haute direction

Cette année, les actionnaires auront de nouveau l'occasion de se prononcer sur notre approche en matière de rémunération des membres de la haute direction. Étant donné que ce vote est consultatif, les résultats de celui-ci ne seront pas contraignants. Le conseil tiendra cependant compte des résultats du vote, s'il y a lieu, ainsi que des commentaires reçus dans le cadre des autres activités d'engagement auprès des actionnaires aux fins de la prise de décisions en ce qui concerne les politiques et les procédures en matière de

rémunération et la rémunération des cadres supérieurs dans le futur. Vous pouvez obtenir des précisions à ce sujet à la page 19.

Propositions des actionnaires

Les actionnaires peuvent présenter des propositions qui seront examinées à une assemblée annuelle et incluses dans notre circulaire. Le comité de rémunération et de dotation en personnel cadre supervise ce processus. Nous avons reçu deux propositions à examiner à l'assemblée annuelle de 2018. Voir la page 20 pour de plus amples renseignements.

Accès aux procurations

Le conseil comprend que l'accès aux procurations est devenu un enjeu important pour les actionnaires et il a adopté une politique sur l'accès aux procurations qui permet aux actionnaires de nommer des administrateurs comme candidats à l'élection à la prochaine assemblée annuelle.

Les actionnaires admissibles (ou un groupe composé d'au plus 20 actionnaires admissibles) qui ont détenu tous les droits de vote et économiques dans au moins 5 % des actions ordinaires en circulation pendant au moins trois ans en date de la nomination pouvaient nommer jusqu'à 20 % du nombre des administrateurs devant être élus à la prochaine assemblée annuelle. Les nominations doivent être faites conformément à la politique sur l'accès aux procurations et les candidats doivent respecter les critères d'admissibilité décrits dans la politique. Voir la page 20 pour obtenir de plus amples renseignements sur la soumission de nominations aux termes de la politique sur l'accès aux procurations.

Vous pouvez consulter la politique sur l'accès aux procurations à l'adresse manuvie.com.

Pour obtenir de plus amples renseignements

Vous pouvez obtenir de plus amples renseignements au sujet de Manuvie à l'adresse manuvie.com, y compris la webdiffusion des enregistrements des conférences téléphoniques trimestrielles à l'intention des investisseurs et des présentations effectuées par des membres de la haute direction à l'intention de la communauté financière, nos rapports annuels et d'autres renseignements destinés aux investisseurs.

Agir à titre d'administrateur

Le conseil et nous nous attendons à ce que les administrateurs se conduisent de manière professionnelle, avec intégrité et toujours au mieux des intérêts de Manuvie.

Tout administrateur doit consacrer le temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions d'administrateur et nous nous attendons à ce qu'il assiste à toutes ses réunions, à moins de circonstances atténuantes. Nous rémunérons l'administrateur en conséquence et notre barème d'honoraires est concurrentiel par rapport au marché (voir la page 44 pour obtenir des précisions).

Si un administrateur envisage de se joindre au conseil d'une autre société ouverte, s'il change d'emploi ou de pays de résidence ou s'il survient un autre changement important, il doit en aviser le président du comité de gouvernance et des candidatures. Le président du comité examinera la question et déterminera la marche à suivre y compris, dans le cas d'une nomination au sein d'une société

L'administrateur à l'égard duquel le nombre d'*abstentions* de vote est supérieure au nombre de voix exprimées *en sa faveur* dans le cadre d'une élection non contestée doit présenter sa démission. Voir la page 22 pour obtenir des précisions sur notre politique de vote majoritaire.

ouverte, la demande de l'approbation du comité. Dans le cadre de son examen, le comité vérifiera s'il existe des circonstances qui pourraient nuire à la capacité de l'administrateur d'exercer son jugement indépendant ou autrement donner lieu à des conflits d'intérêts et évaluera si la nomination proposée nuirait à la capacité de l'administrateur de consacrer le temps et d'avoir l'engagement nécessaires. Nous nous attendons à ce que l'administrateur démissionne si le changement en question entraîne un conflit d'intérêts ou touche notre capacité à respecter les exigences d'ordre légal ou réglementaire ou nos propres politiques internes.

Appartenance à d'autres conseils

Nous ne limitons pas le nombre de conseils de sociétés ouvertes auxquels nos administrateurs peuvent siéger; toutefois, comme il est souligné ci-dessus, le comité de gouvernance et des candidatures doit examiner et approuver toute nomination proposée au conseil d'une autre société ouverte.

Deux de nos administrateurs, Ronalee Ambrose et Thomas Jenkins siègent actuellement au conseil de TransAlta Corporation.

Intégrité

En plus de se conformer à notre Code de déontologie et d'éthique, les administrateurs doivent se conformer aux règles établies pour s'assurer d'exercer leur jugement indépendant et d'éviter les conflits d'intérêts.

Participation en actions

Nous exigeons des administrateurs qu'ils détiennent une participation en actions dans Manuvie afin d'aligner leurs intérêts sur ceux de nos actionnaires. Tous les administrateurs indépendants doivent détenir des actions correspondant à au moins trois fois leur rémunération forfaitaire annuelle à titre de membre du conseil. Tant qu'ils ne respectent pas cette exigence, les administrateurs reçoivent la totalité de leur rémunération forfaitaire annuelle à titre de membre du conseil sous forme d'unités d'actions différées. Voir la page 43 pour obtenir des précisions.

Limites de mandat

Les administrateurs indépendants peuvent siéger à notre conseil pendant une période maximale de 12 ans afin d'équilibrer les avantages de l'expérience et la nécessité de renouvellement du conseil et de nouvelles perspectives au sein de celui-ci.

L'administrateur qui a siégé pendant la période maximale ne sera candidat à l'élection que dans des circonstances exceptionnelles. Le conseil a toutefois la discrétion de nommer l'administrateur de nouveau pour une période d'au plus trois ans si l'expertise particulière de l'administrateur correspond aux besoins du conseil à ce moment-là.

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

Nous avons éliminé l'âge de la retraite obligatoire à 72 ans lorsque les limites de mandat ont été instaurées en décembre 2013. Pour permettre une transition harmonieuse, les administrateurs indépendants qui avaient siégé au moins 12 ans au conseil à la date de l'assemblée annuelle de 2014 mais qui n'avaient pas atteint 72 ans (l'âge de la retraite obligatoire en vigueur avant le 5 décembre 2013) peuvent être réélus jusqu'en 2019. S'il est élu à l'assemblée, M. Cassaday sera autorisé à siéger au conseil pour un mandat de cinq ans.

Indépendance

Nous avons adopté une politique en matière d'indépendance qui respecte toutes les exigences juridiques, réglementaires et boursières applicables.

Un administrateur est *indépendant* s'il n'a pas de relation directe ou indirecte avec Manuvie qui pourrait raisonnablement être susceptible de nuire à la capacité de l'administrateur d'exercer son jugement indépendant. Tous les administrateurs mis en candidature sont indépendants, sauf Roy Gori, en raison de ses fonctions de chef de la direction de Manuvie. Les membres du comité d'audit et du comité de rémunération et de dotation en personnel cadre se conforment également aux autres exigences en matière d'indépendance applicables à ces comités.

Président du conseil indépendant

Nous avons séparé les rôles de président du conseil et de chef de la direction en 1993 afin de favoriser une orientation et une supervision indépendantes du conseil.

Le président du conseil doit être un administrateur indépendant. Il est nommé chaque année par les administrateurs et peut agir pendant un mandat de cinq ans. Richard DeWolfe est devenu président du conseil en 2013 et n'a jamais été un employé de Manuvie. Conformément à notre politique relative aux limites de mandat, le mandat de M. DeWolfe en tant que président du conseil prendra fin à l'assemblée de cette année. Après un examen approfondi de la relève mené par un comité spécial de la relève et guidé par le comité de gouvernance et des candidatures, le conseil a nommé John Cassaday au poste de vice-président du conseil le 7 décembre 2017. M. Cassaday deviendra président du conseil s'il est élu à l'assemblée. M. Cassaday n'a jamais été un employé de Manuvie.

Le président du conseil est chargé d'offrir au conseil un leadership qui encourage les discussions et les débats ouverts et de diriger les délibérations du conseil sur les questions de stratégie et de politique. Il a des discussions fréquentes avec la haute direction, établit l'ordre du jour des réunions et assiste à toutes les réunions des comités lorsqu'il est possible de le faire. Le président du conseil collabore étroitement avec le comité de gouvernance et des candidatures à l'égard de toutes les questions de gouvernance. Le mandat du président du conseil est disponible à l'adresse manuvie.com.

Administrateurs indépendants

Les administrateurs indépendants se réunissent régulièrement avec les membres de la haute direction et en l'absence des membres de la direction chaque réunion du conseil et des comités afin de faciliter des discussions ouvertes et franches.

De plus, les administrateurs indépendants se réunissent au moins une fois par année à huis clos pour examiner le rendement et approuver la rémunération du chef de la direction, examiner les évaluations de l'efficacité du conseil et approuver les objectifs du conseil pour l'année à venir.

Ils peuvent également avoir des séances en privé avec des conseillers indépendants et/ou des membres de la direction.

Diversité

Un conseil composé d'administrateurs hautement qualifiés de diverses provenances apporte des perspectives et des expériences différentes aux discussions du conseil, ce qui favorise une saine discussion et un bon débat ainsi que la prise de décisions efficaces. Manuvie

est l'un des membres fondateurs du Conseil canadien pour la diversité administrative, organisme axé sur l'avancement de la diversité au Canada. Le conseil a adopté une politique en matière de diversité en 2012 et l'a améliorée en 2014 et en 2017. Cette politique couvre l'âge, le sexe, l'ethnie, l'invalidité, l'orientation sexuelle et la représentation géographique. Lorsqu'il repère des candidats aux postes d'administrateur, le comité de gouvernance et des candidatures examine les candidats éventuels en fonction de leur mérite, de même qu'en fonction de l'ensemble de ces caractéristiques, dans le contexte des compétences, de l'expertise, des aptitudes, des antécédents et des autres qualités que le conseil juge importants de temps à autre en vue de favoriser une culture diversifiée et inclusive qui s'appuie sur de multiples perspectives et points de vue et qui est libre de préjugés conscients ou inconscients et de discrimination. Il est également tenu compte de l'adhésion à la politique dans le cadre de l'évaluation du rendement annuelle et des évaluations de l'efficacité du comité de gouvernance et des candidatures et du conseil.

43 % des administrateurs indépendants mis en candidature sont des femmes et trois des six administrateurs nommés au conseil au cours des cinq derniers exercices étaient des femmes.

La politique énonce l'objectif du conseil qu'au moins 30 % des administrateurs indépendants soient des femmes, un objectif que nous atteignons depuis 2013. Le comité révisé cet objectif chaque année et peut recommander des changements à l'objectif ou des objectifs additionnels au besoin. Le tableau ci-dessous indique le nombre de femmes siégeant actuellement au conseil. Elles sont toutes candidates à des fins d'élection à l'assemblée annuelle de cette année (voir la page 21).

(au 7 mars 2018)

Administratrices (en pourcentage du nombre total de candidats aux postes d'administrateur)	6 sur 15	40 %
Administratrices (en pourcentage du nombre de candidats aux postes d'administrateur indépendant)	6 sur 14	43 %

Compétences et expérience

Le comité de gouvernance et des candidatures aide à déterminer les qualités, les compétences et l'expérience nécessaires pour être membre du conseil d'une entreprise mondiale de services financiers et de Manuvie en particulier.

Les administrateurs doivent posséder six caractéristiques essentielles :

- avoir une réputation d'intégrité et de comportement éthique
- faire preuve d'une capacité éprouvée à exercer leur jugement et à communiquer efficacement
- avoir des connaissances financières
- être éminents dans leur domaine d'expertise
- avoir une expérience antérieure pertinente pour nos activités
- disposer de suffisamment de temps à consacrer aux travaux du conseil et des comités.

Ils doivent aussi avoir une combinaison des compétences et de l'expérience clés qui sont indiquées dans le tableau suivant. Le comité maintient une grille de compétences pour repérer les lacunes, s'il en est, ou les secteurs émergents importants.

Cadre supérieur

Vaste expérience en affaire (à titre de membre de la haute direction ou de président du conseil d'une organisation ouverte, fermée ou sans but lucratif importante)

Participation à d'autres conseils

Administrateur d'une organisation importante

Secteur public

Expérience de travail dans une société d'État, un établissement d'enseignement ou toute autre organisation non commerciale

Finances

Selon les définitions de compétences financières ou d'expert financier pour les membres du comité d'audit en vertu des lois sur les valeurs mobilières

Gestion du risque

Expérience en détermination des principaux risques d'une organisation et en supervision ou en gestion d'un système de gestion des risques (à titre de chef de la direction, de membre de la direction de la gestion des risques ou de membre du comité de gestion des risques du conseil d'une société ouverte)

Cadre auprès d'une société financière d'envergure internationale | connaissance de la gestion des placements

Expérience dans le secteur des services financiers ou expérience en supervision d'opérations financières complexes et en gestion des placements

Exploitation | gouvernance

Expérience acquise grâce à la participation directe aux activités commerciales ou réglementaires :

en Asie

au Canada

aux États-Unis

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

Expérience en supervision de l'élaboration de la rémunération (à titre de chef de la direction, de chef des finances, de cadre supérieur en ressources humaines ou de consultant, ou à titre de membre du comité de rémunération du conseil d'une société ouverte)

Technologie

Expérience/connaissances en technologie de l'information, en cybersécurité et en interface client/numérique

	Ronalee Ambrose	Joseph Caron	John Cassaday	Susan Dabarno	Sheila Fraser	Roy Gori	Luther Helms	Tsun-yan Hsieh	Thomas Jenkins	Pamela Kimmet	Donald Lindsay	John Palmer	James Prieur	Andrea Rosen	Lesley Webster	TOTAL
	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	15
	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓		12
	✓	✓			✓			✓	✓			✓				6
	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	15
	✓		✓		✓	✓	✓		✓		✓	✓	✓	✓	✓	11
				✓		✓	✓			✓	✓		✓	✓	✓	8
		✓				✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓		✓	9
	✓	✓	✓	✓				✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	11
			✓				✓		✓	✓	✓		✓		✓	7
		✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		12
	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓		✓		✓	11

Perfectionnement des administrateurs

Les administrateurs reçoivent une formation permanente afin de tenir à jour leur connaissance et leur compréhension de notre entreprise, du marché et de l'environnement réglementaire pour pouvoir s'acquitter de leurs responsabilités efficacement.

Orientation

Nous sommes en mesure d'attirer des administrateurs qualifiés et expérimentés provenant de divers milieux et possédant une gamme de compétences diversifiée. Les nouveaux administrateurs bénéficient d'une orientation qui les aide à mieux connaître Manuvie dès que possible. Le programme est adapté pour tenir compte des connaissances, des compétences et de l'expérience de chaque administrateur.

Les administrateurs reçoivent de l'information sur Manuvie, le conseil et ses comités ainsi que sur leurs fonctions à titre d'administrateurs. Le président du conseil et les présidents de comité se réunissent avec les nouveaux administrateurs pour discuter du rôle du conseil et de ses comités et pour leur donner l'occasion d'avoir une franche discussion et de poser des questions.

Nous organisons aussi des séances avec les membres de la haute direction portant sur une grande variété de sujets pertinents afin d'aider les nouveaux administrateurs à approfondir davantage leur compréhension de nos activités, priorités et défis.

Tous les administrateurs peuvent assister à toutes les réunions des comités et les nouveaux administrateurs sont invités à le faire dans le cadre de leur orientation.

Formation permanente

Nous offrons à tous les administrateurs un programme de formation permanente, dont le calendrier est coordonné par le comité de gouvernance et des candidatures.

Le programme comprend habituellement des présentations régulières par des membres de la haute direction sur les problèmes nouveaux et des sujets propres à nos activités et à nos exploitations ainsi que sur l'environnement réglementaire, de même que des troupes d'information préparées afin d'approfondir la compréhension du sujet par l'administrateur. Des experts externes sont également invités de temps à autre afin de faire des présentations sur divers sujets.

Nous organisons aussi des visites d'établissement à l'intention des administrateurs afin qu'ils puissent approfondir leur compréhension des divers aspects de nos activités et de nos exploitations mondiales. Les visites d'établissement permettent également aux administrateurs de rencontrer directement la direction et les autres employés dans ces secteurs ou régions.

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

Le tableau ci-dessous décrit notre programme de formation permanente de 2017 à l'intention des administrateurs :

Sujet	Date	Invités
Activités et exploitation		
Mise à jour concernant les IFRS / le TSAV	Janvier 2017	conseil
Perspectives macroéconomiques mondiales	Mars 2017	conseil
Distribution en distribution (expert externe)	Avril 2017	conseil
Présentation du point de vue des analystes en placements (expert externe)	Juin 2017	conseil
Régimes de retraite émergents en Asie	Juillet 2017	conseil
Perspectives économiques	Novembre 2017	comité des risques
Gestion des changements au sein de sociétés de haut rendement	Novembre 2017	conseil
Tendances du marché		
Le marché de l'assurance maladie en Asie (expert externe)	Septembre 2017	conseil
Risques		
Cybersécurité à l'ère de l'infonuagique et de la prolifération des données	Mai 2017	conseil
Gouvernance et rémunération		
Groupes de référence en matière de rémunération (expert externe)	Octobre 2017	conseil

Nous encourageons aussi les administrateurs à participer à des programmes de perfectionnement professionnel externes. Nous payons ces dépenses pour autant que le programme ait été préalablement approuvé par le président du conseil et le président du comité de gouvernance et des candidatures.

Tous nos administrateurs sont membres de l'Institut des administrateurs de sociétés (IAS) et de la National Association of Corporate Directors (NACD), qui offrent de la formation permanente pour les administrateurs au moyen de publications, de séminaires et de conférences. En 2017, les administrateurs ont également participé à des programmes de formation externes fournis par l'American College of Corporate Directors Group et la Diligent Corporation, ou étaient membres de l'un ou de l'autre de ces organismes.

Évaluation

Le comité de gouvernance et des candidatures fait appel aux services d'un conseiller indépendant pour l'aider à procéder à une évaluation annuelle du conseil, des comités et des administrateurs.

Les administrateurs remplissent un questionnaire détaillé visant à évaluer le rendement et l'efficacité du conseil à l'égard des points suivants :

- le conseil par rapport à ses objectifs
- le président du conseil dans l'exécution de son mandat
- les comités dont ils sont membres et les présidents de ces comités, dans le traitement des domaines d'intérêt pour ces comités.

Les membres de la haute direction qui interagissent régulièrement avec les comités sont également invités à remplir les évaluations des comités afin de fournir une perspective additionnelle.

Le conseiller indépendant compile les évaluations, remplit une analyse et fait rapport de ses constatations sur le conseil au président du conseil et au comité de gouvernance et des candidatures. Le conseiller indépendant fait également rapport de ses constatations sur chacun des comités au président respectif du comité. Ces résultats sont utilisés pour traiter des points à améliorer et pour élaborer les priorités du conseil pour l'année à venir.

Le président du conseil tient également des rencontres individuelles avec chacun des administrateurs pour recevoir des commentaires francs sur le rendement du conseil, des comités et de leurs collègues administrateurs en vue de l'élaboration des priorités du conseil pour l'année à venir. Il se réunit ensuite avec les membres du conseil pour discuter des recommandations et planifier la mise en œuvre des priorités du conseil pour l'année à venir.

Chacun des comités reçoit aussi les résultats de son évaluation et procède de manière similaire.

Relève du conseil

Le comité de gouvernance et des candidatures gère la relève du conseil en fonction des besoins globaux et des limites de mandat du conseil ainsi que des membres qui prennent leur retraite. Il examine aussi la composition du conseil à la lumière des résultats de l'évaluation annuelle du conseil et recommande les modifications appropriées.

Le comité est chargé de rechercher des candidats aux postes d'administrateur, de repérer des candidats compétents aux fins de nomination au conseil, que ce soit de lui-même, avec les suggestions du conseil et d'autres parties, ou souvent en faisant appel à l'aide d'un conseiller indépendant ou d'un chasseur de têtes afin d'aider à repérer des candidats appropriés qui répondent aux critères de sélection du conseil et correspondent aux objectifs en matière de diversité. Il tient aussi une liste de candidats potentiels qui respectent les critères établis et les objectifs en matière de diversité.

Le comité examine les candidats potentiels en fonction du mérite, eu égard à l'expertise, aux aptitudes, aux antécédents, à l'expérience et aux autres qualités déterminées de temps à autre par le conseil comme étant importantes pour appuyer notre stratégie et nos activités. Il tient également compte des exigences d'ordre légal et réglementaire, comme celles se rapportant à la résidence et à l'indépendance, et il tient compte des caractéristiques telles que le sexe, l'âge, l'ethnie, l'invalidité, l'orientation sexuelle et la représentation géographique dans le cadre de la politique en matière de diversité du conseil. Vous pouvez obtenir des précisions sur la diversité du conseil à la page 152 ou consulter la politique en matière de diversité du conseil à l'adresse manuvie.com.

Les candidats appropriés sont interviewés par le président du conseil, le chef de la direction, les présidents de comité et d'autres administrateurs et des vérifications de leur 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.

Relève du président du conseil

Compte tenu du fait que le mandat de Richard DeWolfe prend fin en 2018, le conseil a constitué un comité temporaire de planification de la relève du président du conseil pour superviser le processus de relève du président du conseil. Le comité, formé de cinq administrateurs indépendants, a établi un processus de sélection rigoureux auquel a participé le conseil plénier et qui comprenait l'élaboration d'un profil de compétences pour le futur président du conseil (en tenant compte de la stratégie et de la direction de la Société, ainsi que des besoins du conseil) et l'examen de candidats potentiels pour le poste. Le 7 décembre 2017, John Cassaday a été nommé par le conseil en qualité de vice-président du conseil et il a été nommé président désigné pour succéder à Richard DeWolfe en qualité de président du conseil s'il est élu à l'assemblée des actionnaires de 2018.

Propositions des actionnaires

Le Mouvement d'éducation et de défense des actionnaires (MÉDAC), situé au 82, rue Sherbrooke Ouest, Montréal (Québec) H2X 1X3, a soumis les deux propositions suivantes. Les propositions et les argumentaires ont été soumis par le MÉDAC en français et ont été traduits en anglais.

Proposition 1

Présence dans les paradis fiscaux

Il est proposé que le conseil d'administration rende compte de la présence du Groupe Manuvie dans les Bermudes et, s'il y a lieu, dans d'autres « territoires à faibles taux d'imposition ».

Argumentaire

En février dernier, la direction de Manuvie confirmait que l'agence fédérale de lutte contre le blanchiment d'argent (« CANAFE ») avait imposé une pénalité de 1,15 million de dollars \$ à sa division bancaire pour des « écarts de conduite administratifs ». Outre d'être reliée au blanchiment d'argent, la présence de certaines grandes institutions dans de tels pays s'explique également par des stratégies d'optimisation fiscale.

Étant donné les questions soulevées par votre présence outre-frontière, nous demandons que le conseil d'administration de Manuvie et sa direction voient à enrichir sa Déclaration de contribution à la société — rapport de responsabilité sociale de Manuvie — en rendant publics les opérations qu'elle y effectue, le nombre de personnes qui y travaille, les profits qu'elle y réalise et les impôts qu'elle y paie.

Nous nous permettons d'ajouter que les banques européennes sont tenues aujourd'hui de divulguer des données pays par pays. Mentionnons également que suite au projet BEPS (*Base erosion and profit shifting* ou en français Érosion de la base d'imposition et le transfert de bénéfices [ÉBITB]) de l'OCDE, une centaine de pays dont le Canada ont adhéré à cette orientation de mettre en œuvre des mesures pour lutter contre l'érosion de la base fiscale et les transferts de bénéfices. Dans cette perspective, il serait également important que Manuvie nous renseigne sur les politiques et les systèmes de gestion des risques visant à éviter que les affaires de la société facilitent l'évasion fiscale ou l'évitement fiscal agressif pour leurs clients.

Ce n'est qu'avec une telle transparence qu'elle pourra apparaître crédible en tant qu'entreprise citoyennement responsable.

LE CONSEIL RECOMMANDE DE VOTER CONTRE LA PROPOSITION 1

La proposition 1 et l'argumentaire s'y rapportant figurant ci-dessus ont été soumis par le MÉDAC et sont présentés textuellement (traduits en anglais), comme le requiert la *Loi sur les sociétés d'assurances* (Canada). Manuvie rejette expressément le libellé présenté dans l'argumentaire établissant un lien entre la pénalité mentionnée et le blanchiment d'argent, tel qu'il est expliqué ci-après

Manuvie est un groupe de services financiers mondial, desservant plus de 26 millions de clients et exerçant des activités dans de multiples territoires partout dans le monde. Bon nombre de facteurs sont examinés au moment de choisir les territoires dans lesquels nous exerçons nos activités, notamment des considérations liées au statut de capitale locale, des considérations légales et réglementaires, des considérations liées au marché et des considérations de nature fiscale.

Manuvie respecte la totalité des lois et règlements applicables, notamment en ce qui a trait à la divulgation de renseignements fiscaux. Ce comportement s'appuie sur les principes suivants qui forment l'assise de notre stratégie fiscale :

- conformité à la totalité des lois et règlements applicables
- apport à la valeur de l'avoir des actionnaires
- service à la clientèle axé sur les clients
- protection de la marque et de la réputation de la Société
- efficacité et efficacité opérationnelles
- transparence et collaboration avec les autorités fiscales
- honnêteté et intégrité.

Manuvie respecte aussi les exigences de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) en matière de déclaration pays par pays, aux termes desquelles nous fournissons un profil transparent de nos activités et de la situation fiscale correspondante.

Le Centre d'analyse des opérations et déclarations financières du Canada (CANAFE) est l'unité du renseignement financier du Canada. La proposition mentionne une pénalité imposée par CANAFE à Banque Manuvie du Canada, filiale en propriété exclusive de Manuvie, et établit erronément un lien entre cette pénalité et le blanchiment d'argent. La pénalité en question traitait essentiellement d'erreurs administratives dans le cadre de la déclaration à CANAFE et ne traitait pas de blanchiment d'argent ou de territoires à faibles taux d'imposition. De fait, dans une déclaration datée du 27 février 2017, CANAFE a déclaré que la pénalité n'avait aucun lien avec le blanchiment d'argent ou le financement d'activités terroristes.

Bien que nous respections les normes de conduite éthique et la totalité des lois applicables, il peut nous arriver de commettre des erreurs administratives. Nous avons remédié à ces erreurs au cours du premier semestre de 2014 et il n'existe aucune preuve laissant entendre que les violations d'ordre administratif des exigences de déclaration étaient liées à une inconduite financière. Manuvie n'a pas permis ou facilité le blanchiment d'argent et des déclarations contraires sont inexactes. Une violation mettait en cause un client qui avait déjà fait l'objet d'un signalement, par Manuvie, aux autorités responsables de l'application de la loi et à CANAFE. D'autres renseignements publiés par CANAFE en 2016 démontraient que Manuvie avait travaillé de façon proactive avec les autorités responsables de l'application de la loi au Canada et aux États-Unis en lien avec la question sous-jacente à la violation en matière de déclaration d'opérations douteuses, y compris la notification aux autorités responsables de l'application de la loi avant le défaut de déposer cette déclaration d'opérations douteuses.

Manuvie s'est engagée à atténuer efficacement les risques associés au blanchiment d'argent et au financement d'activités terroristes en conformité aux diverses exigences légales et réglementaires dans les territoires dans lesquels elle exerce ses activités et de manière conforme à la ligne directrice B-8 du BSIF, *Mécanismes de dissuasion et de détection du recyclage des produits de la criminalité et du financement des activités terroristes*.

L'intégrité du marché des services financiers dépend grandement de la conviction que le fonctionnement de ce marché repose sur un cadre de normes légales, professionnelles et éthiques élevées. Le blanchiment d'argent et le financement d'activités juridiques sont des

activités illégales et toute perception de participation de Manuvie à ces activités pourrait causer des dommages à sa réputation et à l'industrie des services d'assurance et financiers dans son ensemble.

Manuvie possède une gamme complète et étendue de politiques, de procédures et de contrôles conçus pour répondre à ses obligations en vertu de la loi, lesquelles englobent des politiques et des procédures aux fins de conformité à la loi des États-Unis intitulée *Foreign Account Tax Compliance Act* (FATCA) et à la Norme commune de Déclaration de l'OCDE ayant trait à la déclaration fiscale internationale, dans des territoires où ces exigences s'appliquent, y compris le Canada.

Compte tenu de ce qui précède, le conseil d'administration estime que l'approche de Manuvie en matière de stratégie fiscale est prudente et efficace et que la proposition mise de l'avant n'est pas nécessaire ni dans l'intérêt de Manuvie ou de ses actionnaires.

Le conseil d'administration n'appuie pas cette proposition et recommande aux actionnaires de voter contre la proposition.

Proposition 2

Divulgarion du ratio d'équité

Il est proposé que le comité de rémunération de Manuvie divulgue si elle tient compte du ratio d'équité dans la fixation de la rémunération de son PDG.

Argumentaire

Depuis sa création, le MÉDAC dépose des propositions afin d'assurer les actionnaires que la rémunération du PDG de la Banque soit établie en fonction de la valeur qu'il crée tout en étant raisonnable et socialement acceptable. L'un des outils qui permettent de renseigner les actionnaires sur l'atteinte d'un tel objectif est le ratio d'équité ou, autrement dit, l'écart entre la rémunération totale du PDG et la rémunération médiane des employés.

Nos demandes et la perspective que la divulgation d'un tel ratio puisse devenir obligatoire aux États-Unis conduisaient les six principales banques canadiennes à demander à Meridian, conseiller en rémunération, d'examiner leurs pratiques de fixation de la rémunération qui s'appuient notamment sur des comparaisons de rémunérations entre pairs de diverses entreprises. En plus de la conclusion de cette étude qui favorisait le recours à cette méthode, Meridian soulignait que l'utilisation du ratio d'équité permettrait de porter un jugement encore plus éclairé sur le caractère approprié de la rémunération des hauts dirigeants.

En janvier dernier, le Centre canadien des politiques alternatives publiait son rapport annuel sur la rémunération des 100 dirigeants les mieux payés au pays. Nous pouvions y constater que la rémunération du Président Guloien atteignait 15,6 millions \$, ce qui le classait au 6^e rang. Depuis sa nomination en 2009, sa rémunération est passée de 9,33 millions \$ à 15,6 millions \$, soit une augmentation de près de 70 %.

À l'instar des informations qui permettent de juger si la rémunération du PDG et celle de ses principaux collaborateurs sont alignées avec nos intérêts financiers, l'information sur le

ratio d'équité permettrait aux actionnaires d'évaluer si la rémunération des employés progresse de la même manière que celle de leurs dirigeants, les employés contribuant aussi à la performance de l'organisation. Elle leur permettrait également de juger si cette rémunération consentie à leur équipe de direction est socialement acceptable et n'aura pas d'effets négatifs sur sa réputation.

LE CONSEIL RECOMMANDE DE VOTER CONTRE LA PROPOSITION 2

Le comité de rémunération et de dotation en personnel cadre du conseil supervise notre approche en matière de ressources humaines, dont le programme de rémunération des membres de la haute direction. Le comité est constitué entièrement d'administrateurs indépendants et travaille avec Hugessen Consulting Inc., une société de services-conseils qui fournit des conseils indépendants sur la rémunération des membres de haute direction.

Le rendement est la pierre angulaire de notre philosophie en matière de rémunération. La rémunération réelle réalisée est liée à l'atteinte de nos buts à court, à moyen et à long terme, de sorte que la rémunération que gagnent nos membres de la haute direction est variable et non garantie.

Afin de recruter et de conserver les employés, nous cherchons à ce que la rémunération à tous les échelons soit concurrentielle par rapport à la rémunération versée par les sociétés avec qui nous rivalisons. Nous ciblons la rémunération de nos membres de la haute direction à la médiane de la rémunération versée par nos concurrents pour les personnes de talent. Notre approche en matière d'établissement relève de la pratique courante et ne constitue qu'un élément de notre approche équilibrée en vue de déterminer les niveaux appropriés de rémunération des membres de la haute direction.

Nous ne sommes pas d'avis que la divulgation du ratio tel qu'il est décrit dans la proposition serait avantageuse pour Manuvie ou ses actionnaires. Ce ratio n'offre pas une comparaison significative entre la rémunération des membres de la direction et les employés pas plus qu'il ne permet aux actionnaires de tirer des conclusions sur le caractère approprié de notre programme de rémunération étant donné que les ratios varient entre les sociétés selon des facteurs tels que le secteur ou la présence géographique. Nous sommes d'avis que les renseignements sur la rémunération que nous fournissons sont d'une ampleur telle qu'ils se révèlent plus pertinents pour nos actionnaires que les ratios.

Le conseil est doté d'un programme de communication active avec les actionnaires qui incite aux discussions sur notre programme de rémunération des membres de la haute direction. Par suite de ces discussions, nous avons mis en œuvre bon nombre de modifications en 2017 en vue de simplifier le programme, lier plus étroitement la rémunération des membres de la haute direction au rendement et d'améliorer la convergence vers les intérêts de nos actionnaires.

Nous poursuivrons activement notre dialogue avec nos actionnaires sur les questions de rémunération des membres de la haute direction et saurons répondre à leurs préoccupations en la matière.

Le conseil d'administration n'appuie pas cette proposition et recommande aux actionnaires de voter contre la proposition.

Autres renseignements

Assurance responsabilité civile

Nous souscrivons une assurance responsabilité civile pour nos administrateurs et nos dirigeants afin de les prémunir contre les responsabilités auxquelles ils pourraient s'exposer dans l'exercice de leurs fonctions en tant qu'administrateurs et dirigeants de Manuvie et de nos filiales dans des circonstances dans lesquelles nous ne pouvons pas offrir d'indemnisation. Notre police actuelle expire en septembre 2018 et comporte une protection d'environ 300 M\$ US.

Prêts consentis aux administrateurs et aux dirigeants

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

Au 28 février 2018, les prêts consentis par Manuvie et nos filiales à l'ensemble des dirigeants, administrateurs, employés et anciens dirigeants de Manuvie ou de ses filiales, à l'exclusion des prêts courants, au sens de la législation canadienne en valeurs mobilières, totalisaient 1 021 844 \$. Aucun de nos administrateurs ou membres de la haute direction n'avait de dette envers Manuvie ou l'une de ses filiales, à l'exclusion des prêts courants.

Approbation des administrateurs

Le conseil a approuvé le contenu de la présente circulaire et nous a autorisés à la distribuer à tous les actionnaires inscrits.

La vice-présidente et secrétaire générale,



Antonella Deo

Le 7 mars 2018

(Cette page est laissée en blanc intentionnellement)

(Cette page est laissée en blanc intentionnellement)

(Cette page est laissée en blanc intentionnellement)

(Cette page est laissée en blanc intentionnellement)



Notre siège social

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

IR3829F

manuvie.com
johnhancock.com

