



FINANCIÈRE SUN LIFE INC.

2018

**AVIS DE CONVOCATION À L'ASSEMBLÉE ANNUELLE
DES PORTEURS D'ACTIONNAIRES ORDINAIRES**

QUI AURA LIEU LE 9 MAI 2018

CIRCULAIRE D'INFORMATION DE LA DIRECTION

**Renoncez au papier!
Inscrivez-vous dès maintenant à la transmission électronique
C'est rapide et facile
Voir les instructions à la page 4**

La vie est plus radieuse sous le soleil

Financière 
Sun Life

Table des matières

Lettre aux actionnaires	1
Avis de convocation à notre assemblée annuelle de 2018	2
Circulaire d'information de la direction	3
Transmission des documents relatifs à l'assemblée	3
• Procédures de notification et d'accès	3
• Transmission électronique d'autres documents d'information continue.....	4
Notre assemblée annuelle de 2018	5
• Vote.....	6
• Candidats aux postes d'administrateur	9
• L'auditeur	19
• Vote consultatif non exécutoire à l'égard de l'approche pour établir la rémunération des membres de la haute direction	20
Pratiques en matière de gouvernance	20
• Comportement éthique.....	21
• Le conseil d'administration	21
• Politique en matière de divulgation.....	33
• Engagement des actionnaires.....	34
• Communication avec le conseil.....	34
• Propositions des actionnaires	34
• Comités du conseil	35
Rémunération des administrateurs	46
• Analyse de la rémunération	46
• Renseignements sur la rémunération	50
Rémunération des membres de la haute direction	51
• Lettre aux actionnaires	52
• Analyse de la rémunération	55
• Renseignements sur la rémunération	81
Autres renseignements	105
Annexe A – Charte du conseil d'administration	106

Madame, Monsieur,

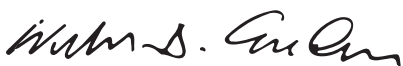
Vous êtes invité à assister à notre assemblée annuelle des porteurs d'actions ordinaires le mercredi 9 mai 2018 à 9 h (heure de Toronto). L'assemblée aura lieu au siège social de la Financière Sun Life, situé au 1 York Street (à l'angle de Harbour Street), 35^e étage, à Toronto, en Ontario, au Canada et sera également diffusée sur le Web à l'adresse www.sunlife.com.

L'ordre du jour de l'assemblée est précisé dans l'avis de convocation à notre assemblée annuelle de 2018 et la circulaire d'information de la direction ci-joints.

Nous tiendrons, au même moment, l'assemblée annuelle des titulaires de contrat ayant droit de vote et de l'unique actionnaire de la Sun Life du Canada, compagnie d'assurance-vie. Les questions à l'ordre du jour de chaque assemblée seront passées en revue de façon distincte; cependant, la présentation de la direction visera tant les actionnaires que les titulaires de contrat. Une période de questions et de réponses commune suivra.

Votre vote est important. Si vous ne pouvez assister à l'assemblée, veuillez voter en soumettant votre procuration par la poste, par Internet ou par téléphone au plus tard à 17 h (heure de Toronto) le lundi 7 mai 2018, de la manière indiquée aux pages 6 à 8 de la circulaire ci-jointe. Si vos actions sont détenues au nom d'un prête-nom, veuillez vous reporter à la page 8 pour savoir comment exercer les droits de vote rattachés à vos actions.

En espérant vous rencontrer à l'assemblée, nous vous prions d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos sentiments les meilleurs.



William D. Anderson
Le président du conseil,



Dean A. Connor
Le président et chef de la direction,

Avis de convocation à notre assemblée annuelle de 2018

Vous êtes invité à notre assemblée annuelle des porteurs d'actions ordinaires :

Quand Le mercredi 9 mai 2018
9 h (heure de Toronto)

Où 1 York Street (coin nord-est des rues York et Harbour)
35^e étage
Toronto (Ontario)

Ordre du jour de l'assemblée

1. Réception des états financiers consolidés de 2017
2. Élection des administrateurs
3. Nomination de l'auditeur
4. Vote consultatif non exécutoire à l'égard de l'approche pour établir la rémunération de la haute direction
5. Examen de toute autre question pouvant être dûment soumise à l'assemblée

Au total, 608,107,270 droits de vote peuvent être exercés à l'assemblée.

L'assemblée annuelle de la Sun Life du Canada, compagnie d'assurance-vie sera également tenue au même moment et au même endroit.

La circulaire ci-jointe vous a été envoyée parce que vous étiez propriétaire d'actions ordinaires de la Financière Sun Life inc. le 19 mars 2018 (la date de clôture des registres). Elle contient de l'information importante portant sur l'ordre du jour de l'assemblée, les personnes ayant le droit de voter et la façon d'exercer les droits de vote.

Le conseil d'administration a approuvé le contenu de la présente circulaire et en a autorisé l'envoi.



Troy Krushel

Le vice-président, vice-directeur juridique et secrétaire général de la Compagnie,

Toronto (Ontario)
Le 19 mars 2018

Circulaire d'information de la direction

Le 19 mars 2018

Dans le présent document, *nous*, *notre*, *nos*, la *Compagnie* et la *Financière Sun Life* renvoient à la Financière Sun Life inc., et *Sun Life du Canada* renvoie à la Sun Life du Canada, compagnie d'assurance-vie. *Vous*, *votre*, *vos* et *actionnaire* renvoient aux porteurs d'actions ordinaires de la Financière Sun Life.

Transmission des documents relatifs à l'assemblée

Procédures de notification et d'accès

Tel que l'autorisent les Autorités canadiennes en valeurs mobilières et aux termes d'une dispense de l'exigence en matière de sollicitation de procurations accordée par le Bureau du surintendant des institutions financières du Canada, nous utilisons les procédures de « notification et d'accès » pour transmettre la présente circulaire d'information de la direction (la « circulaire ») à nos actionnaires inscrits et à nos actionnaires non inscrits. Plutôt que de recevoir une copie papier de la présente circulaire par la poste, les actionnaires qui détiennent des actions ordinaires de la Financière Sun Life en date du 19 mars 2018, soit la date de clôture des registres aux fins de l'assemblée, ont accès à celle-ci en ligne. Les actionnaires ont reçu par la poste une trousse contenant un avis (l'« avis ») et expliquant comment accéder à la présente circulaire par voie électronique et comment en demander une copie papier. Un formulaire de procuration pour les actionnaires inscrits et les participants du compte d'actions, ou un formulaire d'instructions de vote pour les actionnaires non inscrits, vous a été transmis avec l'avis afin de vous fournir des instructions sur la façon d'exercer les droits de vote rattachés à vos actions.

Les procédures de notification et d'accès permettent un accès plus rapide à la présente circulaire, aident à réduire les coûts engagés pour l'impression et l'envoi postal, contribuent à la protection de l'environnement et sont conformes à notre stratégie en matière de durabilité.

Comment accéder à la circulaire par voie électronique

La présente circulaire peut être consultée sur notre site Web (www.sunlife.com/2018aga) et sur le site Web de notre agent des transferts, Société de fiducie AST (Canada) (« AST ») (www.meetingdocuments.com/astca/slf_fr), sur SEDAR (www.sedar.com) et sur EDGAR (www.sec.gov/edgar.shtml).

Comment obtenir une copie papier de la présente circulaire

Vous pouvez demander qu'une copie papier de la présente circulaire vous soit envoyée dans l'année suivant la date de dépôt de celle-ci dans SEDAR. Si vous souhaitez recevoir une copie papier de la présente circulaire avant la tenue de l'assemblée, veuillez suivre les instructions qui figurent sur l'avis ou vous pouvez en faire la demande en tout temps avant l'assemblée sur le site Web d'AST (www.meetingdocuments.com/astca/slf_fr) ou en communiquant avec AST au 1-888-433-6443 (sans frais au Canada et aux États-Unis) ou au 416-682-3801 (pour les autres pays). Une copie de la présente circulaire vous sera envoyée sans frais dans les trois jours ouvrables suivant votre demande. Si vous demandez une copie papier de la circulaire, vous ne recevrez pas de nouveau formulaire de procuration. Vous devez donc conserver le formulaire initial qui vous a été envoyé pour pouvoir voter.

Questions?

Si vous avez des questions concernant les procédures de notification et d'accès, ou si vous souhaitez obtenir sans frais une copie papier de la présente circulaire après l'assemblée, vous pouvez communiquer avec AST au 1-888-433-6443 (sans frais au Canada et aux États-Unis) ou au 416-682-3801 (pour les autres pays).

Transmission électronique d'autres documents d'information continue

Vous êtes également encouragé à consentir à la transmission électronique afin de recevoir nos autres documents d'information continue, notamment les rapports annuels et intermédiaires. Les actionnaires qui sont inscrits à la transmission électronique seront avisés par courriel lorsque les documents seront accessibles, moment à partir duquel ils pourront être consultés et/ou téléchargés depuis notre site Web (www.sunlife.com). Selon que vous êtes un actionnaire inscrit, un participant du compte d'actions ou un actionnaire non inscrit, la méthode d'inscription est différente.

- Vous êtes un actionnaire inscrit si vous détenez un certificat d'actions papier
- Vous êtes un participant du compte d'actions si vous détenez un relevé de propriété des actions
- Vous êtes un actionnaire non inscrit (également appelé actionnaire véritable) si vos actions sont détenues en votre nom par un courtier en valeurs mobilières, une chambre de compensation, une institution financière, un fiduciaire, un dépositaire ou un autre intermédiaire (votre *prête-nom*) dans un compte de prête-nom.

Le tableau ci-après indique comment les actionnaires peuvent procéder pour s'inscrire à la transmission électronique.

Renoncez au papier! Comment s'inscrire à la transmission électronique	
Actionnaires inscrits et participants du compte d'actions	Actionnaires non inscrits au Canada et aux États-Unis
Inscrivez-vous à la transmission électronique à l'adresse suivante https://ca.astfinancial.com/SLFRenoncezaupapier ou en cochant la case au verso de votre formulaire de procuration et en fournissant votre adresse courriel.	Inscrivez-vous à la transmission électronique à l'adresse www.proxyvote.com au moyen du numéro de contrôle figurant sur votre formulaire d'instructions de vote ou, après l'assemblée, en vous procurant un numéro d'inscription unique auprès de votre intermédiaire financier.

Notre assemblée annuelle de 2018

Ordre du jour de l'assemblée :

États financiers

Vous recevrez les états financiers consolidés pour l'exercice clos le 31 décembre 2017, le rapport de l'auditeur et le rapport de l'actuaire sur les provisions relatives aux contrats d'assurance dont il est question dans ces états financiers, et vous aurez la possibilité de poser des questions à leur sujet.

Élection des administrateurs (se reporter à la page 9)

Vous devrez élire 11 administrateurs pour qu'ils siègent à notre conseil jusqu'à la prochaine assemblée annuelle. Tous les candidats aux postes d'administrateur, à l'exception d'Ashok K. Gupta, siègent actuellement à notre conseil. Ces 11 personnes sont toutes également candidates aux postes d'administrateur de la Sun Life du Canada, principale filiale active dont nous avons la propriété exclusive.

Nomination de l'auditeur (se reporter à la page 19)

Vous devrez voter à l'égard de la nomination de Deloitte S.E.N.C.R.L./s.r.l. (« Deloitte ») à titre d'auditeur de la Sun Life pour 2018. Deloitte est notre auditeur depuis la constitution de la Financière Sun Life en 1999 et est l'auditeur de la Sun Life du Canada depuis 1875.

Votre mot à dire sur la rémunération : le « say on pay » (se reporter à la page 20)

Vous participerez à la tenue d'un vote consultatif non exécutoire à l'égard de la rémunération des membres de la haute direction, ce qui vous donnera l'occasion d'exprimer votre opinion sur notre approche pour établir la rémunération des membres de la haute direction, comme elle est décrite à la rubrique *Rémunération des membres de la haute direction* à partir de la page 51.

Nous déposerons les résultats du vote consultatif sur SEDAR (à l'adresse www.sedar.com) et les afficherons sur notre site Web (à l'adresse www.sunlife.com). Si un nombre important d'actionnaires s'opposent à la résolution relative au *say on pay*, le conseil consultera ces derniers pour connaître leurs préoccupations à ce sujet et, par la suite, examinera l'approche que nous adoptons pour établir la rémunération des membres de la haute direction en tenant compte de ces préoccupations. Les membres de la haute direction surveillent de près les résultats du vote, car ceux-ci pourraient influencer sur notre processus d'établissement de leur rémunération. Toutefois, il est impossible pour nous de prédire quelles seront les répercussions du vote ou des consultations avant que celles-ci ne soient tenues.

Examen d'autres questions

Vous pouvez voter à l'égard d'autres questions qui sont dûment soumises à l'assemblée. En date de la présente circulaire, nous n'avons connaissance d'aucune autre question devant être soumise.

Vote

Qui peut voter?

Vous avez le droit de recevoir l'avis de convocation à notre assemblée annuelle des porteurs d'actions ordinaires et d'y voter si vous étiez un actionnaire inscrit à 17 h (heure de Toronto) le 19 mars 2018.

En date du 19 mars 2018, nous avons 608,107,270 actions ordinaires en circulation. Chaque action ordinaire confère un droit de vote. Une majorité simple des voix exprimées à l'égard des questions figurant dans l'ordre du jour est requise pour que celles-ci soient approuvées.

Pour qu'il y ait quorum à l'assemblée et qu'il puisse y être délibéré des questions prévues, deux personnes représentant au moins 25 % des actions conférant droit de vote doivent être présentes à l'assemblée ou par procuration.

À notre connaissance, aucune personne ni société n'a la propriété véritable, directement ou indirectement, de plus de 10 % des droits de vote rattachés à nos actions ordinaires, ni n'exerce le contrôle sur celles-ci.

Il est impossible d'exercer les droits de vote rattachés aux actions ordinaires si elles sont la propriété effective du gouvernement du Canada, d'une province ou d'un territoire du Canada, du gouvernement d'un pays étranger, ou d'une subdivision ou d'un organisme politique de l'une de ces entités.

Comment voter?

Vous pouvez exercer votre droit de vote de l'une des deux façons suivantes :

- par procuration
- en assistant à l'assemblée et en y votant en personne.

Vote par procuration

Le vote par procuration constitue la façon la plus facile d'exercer votre droit de vote, car de cette façon, vous désignez une autre personne pour assister à l'assemblée et exercer les droits de vote rattachés à vos actions à votre place (cette personne étant votre *fondé de pouvoir*). Si vous avez précisé sur votre formulaire de procuration ou dans vos instructions de vote la façon dont vous vouliez que vos droits de vote soient exercés à l'égard d'une question donnée, le fondé de pouvoir se doit d'exercer les droits de vote rattachés à vos actions selon vos instructions.

Le formulaire de procuration ci-joint désigne William D. Anderson, président du conseil ou, en son absence, Scott F. Powers, président du comité de la gouvernance, des nominations et des placements ou, en son absence, un autre administrateur nommé par le conseil, pour agir à titre de votre fondé de pouvoir pour exercer les droits de vote rattachés à vos actions conformément à vos instructions.

Si vous désignez l'un d'eux à titre de fondé de pouvoir sans préciser la façon dont vous voulez que les droits de vote rattachés à vos actions soient exercés, ils le seront comme suit :

- **POUR** l'élection de chacun des candidats aux postes d'administrateur énumérés dans le formulaire de procuration et la circulaire
- **POUR** la nomination de Deloitte S.E.N.C.R.L./s.r.l. à titre d'auditeur
- **POUR** la résolution consultative approuvant notre approche pour établir la rémunération des membres de la haute direction.

Vous pouvez désigner une autre personne pour qu'elle exerce les droits de vote rattachés à vos actions en inscrivant son nom dans l'espace réservé à cette fin dans le formulaire de procuration. Il n'est pas nécessaire que cette personne soit un actionnaire, mais votre vote peut uniquement être comptabilisé si elle assiste à l'assemblée et y vote en votre nom. Peu importe la personne que vous désignez à titre de fondé de pouvoir, si vous ne précisez pas la façon dont vous voulez que les droits de vote rattachés à vos actions soient exercés, votre fondé de pouvoir peut exercer les droits de vote comme bon lui semble. Votre fondé de pouvoir peut également voter comme bon lui semble à l'égard de toute autre question qui est dûment soumise à l'assemblée et à l'égard de toute modification apportée aux points à l'ordre du jour indiqués ci-dessus.

Vote en personne

Le fait d'assister en personne à l'assemblée vous donne l'occasion d'entendre directement la direction et de rencontrer les candidats aux postes d'administrateur.

Si vous souhaitez assister à l'assemblée et exercer les droits de vote rattachés à vos actions en personne, veuillez ne pas remplir ni retourner le formulaire de procuration. Dès votre arrivée à l'assemblée, inscrivez-vous auprès d'un représentant de notre agent des transferts, AST, pour recevoir un bulletin de vote.

Actionnaires inscrits et participants du compte d'actions

Si vous ne souhaitez pas assister à l'assemblée et y voter en personne, donnez vos instructions de vote dans le formulaire de procuration joint à l'avis, signez et datez le formulaire, puis retournez-le de l'une des façons suivantes :

- par la poste dans l'enveloppe fournie à cet effet
- numérisez les deux pages du formulaire de procuration et envoyez-les par courrier électronique à l'adresse votezprocuracion@astfinancial.com.

Vous pouvez également soumettre vos instructions de vote par téléphone ou par Internet. Vous aurez besoin du numéro de contrôle à 13 chiffres situé dans le coin supérieur droit du formulaire pour remplir vos instructions de vote à l'aide de l'une de ces méthodes. L'agent des transferts utilise le numéro de contrôle pour vérifier votre identité.

Vote par téléphone Téléphonnez au 1-888-489-7352 au moyen d'un téléphone à clavier et
(Canada et États-Unis suivez les instructions.
seulement) :

Vote par Internet : Tapez l'adresse www.astvotemaprocuracion.com et suivez les
instructions affichées à l'écran.

AST doit avoir reçu vos instructions de vote au plus tard à 17 h (heure de Toronto) le lundi 7 mai 2018 pour que votre vote soit comptabilisé. Si l'assemblée est ajournée, AST doit recevoir vos instructions de vote au plus tard à 17 h (heure de Toronto) deux jours ouvrables avant la reprise de l'assemblée.

Actionnaires non inscrits

Vous êtes un actionnaire non inscrit si vos actions sont détenues en votre nom par un courtier en valeurs mobilières, une chambre de compensation, une institution financière, un fiduciaire, un dépositaire ou un autre intermédiaire (votre *prête-nom*) dans un compte de prête-nom. Veuillez suivre attentivement les instructions figurant dans le formulaire d'instructions de vote ou dans le formulaire de procuration qui vous a été fourni par votre prête-nom avec la présente circulaire.

Si vous souhaitez assister à l'assemblée et exercer vos droits de vote en personne, vous devez inscrire votre nom dans l'espace réservé à cette fin dans le formulaire pour vous désigner comme votre propre fondé de pouvoir. Ensuite, retournez le formulaire selon les instructions de votre prête-nom.

Si vous changez d'avis

Vous pouvez révoquer les instructions que vous avez déjà données en nous faisant parvenir de nouvelles instructions.

Les actionnaires inscrits et les participants du compte d'actions peuvent envoyer un nouveau formulaire de procuration de l'une des quatre façons suivantes :

- en remplissant et en signant un formulaire de procuration portant une date postérieure à celle du formulaire que vous avez déjà envoyé, et en l'envoyant à AST, de la façon décrite ci-dessus avant 17 h (heure de Toronto) le lundi 7 mai 2018
- en soumettant de nouvelles instructions de vote à AST par téléphone ou par Internet avant 17 h (heure de Toronto) le lundi 7 mai 2018
- en nous faisant parvenir un avis écrit indiquant vos nouvelles instructions que vous aurez signé, ou qu'aura signé le fondé de pouvoir que vous aurez désigné par écrit, avant 17 h (heure de Toronto) le mardi 8 mai 2018, ou si l'assemblée est ajournée, le jour ouvrable avant la reprise de l'assemblée, à : Financière Sun Life, au 1 York Street, 31st Floor, Toronto (Ontario) Canada M5J 0B6, à l'attention du secrétaire général de la Compagnie
- en donnant vos instructions de vote écrites et signées par vous ou votre mandataire que vous aurez autorisé à agir en votre nom par écrit, au président de l'assemblée avant le début de l'assemblée ou avant la reprise de celle-ci, en cas d'ajournement.

Les actionnaires non inscrits peuvent envoyer un nouveau formulaire d'instructions de vote à leur prête-nom. Afin de lui donner le temps nécessaire pour donner suite à vos instructions, vous devriez les lui envoyer au moins sept jours avant l'assemblée.

Questions?

Vous pouvez téléphoner directement à AST ou à l'un de ses agents aux numéros suivants :

Canada et États-Unis :	1-877-224-1760
Royaume-Uni, République d'Irlande, îles Anglo-Normandes et île de Man :	+ 44 (0) 345-602-1587
Philippines :	632-318-8567 (Région métropolitaine de Manille) 1-800-1-888-2422 (Provinces)
Hong Kong :	852-2862-8555
Autres pays :	416-682-3865

Compilation des votes

AST procède au dépouillement et au décompte des votes pour notre compte. Les votes des actionnaires demeurent confidentiels et les instructions de vote sont uniquement présentées à la direction s'il est évident que l'actionnaire désire communiquer directement avec elle ou lorsque la loi l'exige.

Nous déposerons les résultats du vote sur SEDAR (à l'adresse www.sedar.com) et les afficherons sur notre site Web (à l'adresse www.sunlife.com).

Sollicitation des procurations

La direction sollicite votre procuration et nous avons retenu les services de Kingsdale Advisors (« Kingsdale ») pour qu'elle nous aide à des coûts estimés à 51 000 \$. La sollicitation de procurations sera principalement faite par la poste, mais Kingsdale peut également communiquer avec vous par téléphone. Nous assumons l'ensemble des coûts de la sollicitation.

Candidats aux postes d'administrateur

En date de la présente circulaire, 11 administrateurs siègent à notre conseil. En vertu de nos règlements administratifs, le conseil peut compter de 8 à 20 administrateurs. Lors de sa réunion du 14 février 2018, le conseil a fixé le nombre d'administrateurs à 11, avec prise d'effet avec le départ à la retraite de Réal Raymond à la clôture de l'assemblée annuelle de 2018. À l'assemblée annuelle de 2018, 11 administrateurs devront être élus pour un mandat prenant fin à la clôture de la prochaine assemblée annuelle. À l'exception de M. Ashok K. Gupta, chacun des 10 autres candidats siège actuellement à notre conseil. Ashok K. Gupta brigue un mandat d'administrateur auprès des actionnaires pour la première fois à l'assemblée.

Le comité de la gouvernance, des nominations et des placements a examiné la candidature de chacun des candidats et a confirmé qu'ils possédaient les compétences, les habiletés et les qualités nécessaires pour que le conseil exécute son mandat. Nous ne prévoyons pas que l'un de ces candidats ne sera pas en mesure de remplir les fonctions d'administrateur. Si un candidat n'était plus en mesure d'assumer ses fonctions pour quelque raison que ce soit, les personnes désignées dans le formulaire de procuration auraient le droit de voter, à leur gré; pour d'autres candidats proposés et conformément aux règlements administratifs de la Compagnie et au droit applicable.

Le conseil recommande aux actionnaires de voter *pour* l'élection de chacun des candidats aux postes d'administrateur dont le profil figure ci-après. Si vous ne précisez pas dans le formulaire de procuration ou dans vos instructions de vote la façon dont vous souhaitez exercer les droits de vote rattachés à vos actions, les personnes désignées dans le formulaire voteront *pour* l'élection de chacun des candidats aux postes d'administrateur dont le profil figure ci-après.

Notre politique sur le vote majoritaire

L'élection d'administrateurs par l'assemblée devrait être sans opposition, c'est-à-dire que le nombre de candidats sera identique au nombre d'administrateurs à élire. Si un administrateur reçoit un plus grand nombre « d'abstentions » que de votes « favorables » dans le cadre d'une élection sans opposition, il doit offrir de démissionner. Dans les 90 jours, le conseil acceptera la démission, sauf dans des circonstances exceptionnelles et fera part des motifs de sa décision dans un communiqué. L'administrateur en cause ne participera pas à ces délibérations.

Notre politique sur l'accès aux procurations

En décembre 2017, le conseil a approuvé une politique sur l'accès aux procurations. Aux termes de cette politique, les actionnaires admissibles peuvent proposer un ou plusieurs candidats aux fins d'élection en tant qu'administrateur afin que leur nom soit inclus dans la circulaire, le formulaire de procuration et le bulletin de vote pour une assemblée annuelle. Pour faire une mise en candidature, les actionnaires admissibles doivent, avant la date limite de remise des propositions (se reporter à la rubrique « Propositions des actionnaires » à la page 34), remettre un avis de mise en candidature dans la forme requise. Les principales caractéristiques de la politique sont les suivantes :

- un ou plusieurs actionnaires proposant (au plus 20) peuvent proposer la candidature d'au plus deux administrateurs ou 20 % du conseil, selon le plus élevé des deux
- les actionnaires proposant doivent être collectivement propriétaires d'au moins 5 % des actions ordinaires de la Compagnie
- les actionnaires proposant doivent détenir leurs actions depuis au moins trois ans
- la proposition sera incluse dans la circulaire, le formulaire de procuration et le bulletin de vote pour l'assemblée annuelle des actionnaires de la Compagnie
- les actionnaires proposant peuvent inclure une déclaration d'au plus 500 mots à l'appui de l'élection de leurs candidats.

Une copie de la politique peut être consultée sur notre site Web (www.sunlife.com).

Par ailleurs, en conformité avec l'article 147 de la *Loi sur les sociétés d'assurances* (Canada), les actionnaires détenant au total au moins 5 % des actions de la Compagnie pendant le délai minimal prévu par la *Loi sur les sociétés d'assurances* (Canada) peuvent soumettre une proposition officielle afin de poser la candidature d'une personne aux élections au poste d'administrateur, sous réserve du respect de procédures précises.

Notre règlement administratif relatif au préavis

Notre règlement administratif précise que tout actionnaire souhaitant proposer à une assemblée annuelle la candidature d'une personne physique en vue de son élection au poste d'administrateur est tenu d'en donner un préavis de 30 à 65 jours à la Compagnie. L'avis adressé à la Compagnie doit comprendre des renseignements sur le candidat, notamment son âge, son adresse, ses principales fonctions, le nombre d'actions de la Financière Sun Life dont il est propriétaire ou qu'il contrôle, ainsi que toute autre information dont la communication serait obligatoire dans le cadre d'une circulaire de sollicitation de procurations par un dissident concernant la sollicitation de procurations pour l'élection d'administrateurs. L'avis doit également comprendre des renseignements sur l'actionnaire proposant, dont le nombre d'actions de la Financière Sun Life ou de droits de vote y afférents dont il est propriétaire ou qu'il contrôle, ainsi que toute autre information dont la communication serait obligatoire dans le cadre d'une circulaire de sollicitation de procurations par un dissident concernant la sollicitation de procurations pour l'élection d'administrateurs. La Compagnie peut demander la communication de renseignements supplémentaires, notamment aux fins de conformité avec les exigences du Bureau du surintendant des institutions financières (Canada) concernant la qualification des administrateurs et les éventuelles modifications du conseil.

Les dispositions relatives au préavis décrites ci-dessus ne s'appliquent pas aux mises en candidature effectuées par le conseil ou en son nom ou par des actionnaires dans le cadre de propositions des actionnaires, d'assemblées convoquées sur leur demande ou de notre politique sur l'accès aux procurations, lesquelles sont assorties d'exigences et de dates limites distinctes. En outre, dans le cas d'une assemblée extraordinaire au cours de laquelle des administrateurs doivent être élus, l'avis de mise en candidature par un actionnaire doit être communiqué au plus tard 15 jours après la date de l'annonce de l'assemblée extraordinaire.

Profils des candidats aux postes d'administrateur

Les profils qui suivent présentent de l'information au sujet de chacun des candidats aux postes d'administrateur, y compris l'année au cours de laquelle ils sont devenus membre de notre conseil, leur expérience, leur participation à des comités, le nombre de réunions du conseil ou de comités auxquelles ils ont assisté en 2017, l'appui qu'ils ont reçu des actionnaires à notre assemblée annuelle de 2017, et le nom des autres sociétés ouvertes dont ils ont été administrateurs au cours des cinq dernières années. La durée moyenne des mandats au conseil de nos 11 candidats aux postes d'administrateur est de 4,42 ans et quatre (36 %) d'entre eux sont des femmes.

Les profils des candidats aux postes d'administrateur présentent également de l'information au sujet de la valeur de leurs avoirs en actions ordinaires et en unités d'actions différées (« UAD ») de la Financière Sun Life. Une UAD est de valeur égale à une action ordinaire, mais elle ne peut être rachetée qu'au moment où l'administrateur démissionne du conseil. Les actions ordinaires et les UAD sont prises en compte dans l'atteinte de la cible prévue par nos lignes directrices en matière d'actionnariat par les administrateurs, et chaque administrateur est tenu d'atteindre la cible prévue par les lignes directrices en matière d'actionnariat au cours de la période de cinq ans suivant son entrée au conseil. La ligne directrice en matière d'actionnariat des administrateurs est actuellement de 735 000 \$. Pour les candidats aux postes d'administrateur n'ayant pas encore atteint la cible prévue par les lignes directrices, nous déterminons s'ils sont « en voie d'atteindre » la cible prévue par les lignes directrices en calculant le nombre d'actions ordinaires et d'UAD qu'ils recevront avant la date à laquelle ils doivent avoir atteint la cible prévue par les lignes directrices, en fonction de la forme de rémunération qu'ils ont individuellement choisie. À cette fin, nous supposons que le cours de l'action et le taux de dividende demeurent constants jusqu'à la date à laquelle la cible prévue est atteinte. Les montants indiqués dans les profils sont présentés en date du 28 février 2018 et du 28 février 2017, au moment où le cours de clôture de nos actions ordinaires inscrites à la cote de la TSX s'établissait respectivement à 52,86 \$ et à 48,20 \$. Vous trouverez des renseignements additionnels sur notre programme de rémunération des administrateurs et sur nos lignes directrices en matière d'actionnariat aux pages 46 à 48, respectivement.



William D. Anderson,
FCPA, FCA
Toronto (Ontario), Canada

Administrateur depuis mai 2010

Administrateur indépendant
Âge : 68 ans

Champs de compétence :

- affaires internationales
- comptabilité
- gestion des risques
- gouvernance d'entreprise
- développement d'entreprise

Comités auxquels il

siège actuellement :

- Aucun¹

M. Anderson préside les conseils de la Financière Sun Life et de la Sun Life du Canada. Il a été président de BCE Investissements, société d'investissement stratégique de l'entreprise de communications mondiale BCE inc., jusqu'à son départ à la retraite en décembre 2005.

M. Anderson a occupé des postes au sein de la haute direction, y compris celui de chef des services financiers de BCE inc. et de Bell Canada, pendant les 14 années qu'il a passées dans la société. Il a passé 17 ans de sa carrière dans le cabinet d'expertise comptable KPMG, où il a été associé pendant 9 ans. M. Anderson a été nommé fellow de l'Institut des comptables agréés de l'Ontario en octobre 2011. Il est fellow de l'Institut des administrateurs de sociétés.

Présence aux réunions en 2017			Autres postes d'administrateur de sociétés ouvertes	
Conseil	14 de 15	93 %	Les Vêtements de Sport Gildan inc.	2006 à ce jour
Comité d'audit et de révision ¹	2 de 2	100 %	TransAlta Corporation	2003 à 2016
			Nordion Inc. (auparavant MDS Inc.)	2007 à 2014

Comité d'examen des risques¹

Pourcentage de votes en sa faveur à l'assemblée annuelle de 2017 : 99 %

Titres de la Financière Sun Life détenus :

Exercice	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et UAD	Valeur totale	Ligne directrice en matière d'actionariat/ date cible
					Conforme
2018	15 600	17 797	33 397	1 765 365 \$	Conforme
2017	13 280	14 238	27 518	1 326 368 \$	
Différence	2 320	3 559	5 879	438 997 \$	

¹ M. Anderson est devenu président du conseil et a cessé de présider le comité d'audit et de révision et de siéger au comité d'examen des risques le 10 mai 2017. Il assistait aux réunions des comités en capacité de président du conseil non membre de la direction par la suite. Le 10 mai 2017, les fonctions de surveillance de la conformité et de révision ont été transférées du comité d'audit et de révision au comité d'examen des risques, faisant en sorte que les noms de ces comités ont été changés respectivement pour comité d'audit et comité d'examen des risques et de révision.



Dean A. Connor
Toronto (Ontario), Canada

Administrateur depuis juillet 2011

Administrateur non indépendant
Âge : 61 ans

Comités auxquels il

siège actuellement :

- Aucun¹

M. Connor est président et chef de la direction de la Financière Sun Life et de la Sun Life du Canada. Il a été nommé P.-D.G. de l'année du Canada^{MD} 2017 ainsi qu'Ivey Business Leader of the Year par la Ivey Business School en février 2018. Avant sa nomination en décembre 2011, il a occupé plusieurs postes de plus en plus importants auprès de ces sociétés, y compris les postes de président, de chef de l'exploitation, de président de la FSL Canada et de vice-président général.

M. Connor est entré au service de la Sun Life en septembre 2006, après 28 années au service de Mercer Human Resource Consulting. Il y a occupé plusieurs postes de haute direction, le plus récent étant celui de président, Amériques. M. Connor est fellow de l'Institut canadien des actuaires et de la Society of Actuaries. Il siège au conseil de fiduciaires du réseau University Health Network à Toronto et est administrateur du Conseil canadien des affaires et de l'Association canadienne des compagnies d'assurances de personnes. Il siège au conseil consultatif Ivey de la Ivey Business School de l'Université Western et est membre du Asia Business Leaders Advisory Council. M. Connor est titulaire d'un baccalauréat spécialisé en administration des affaires.

Présence aux réunions en 2017			Autres postes d'administrateur de sociétés ouvertes	
Conseil	14 de 15	93 %	Aucun	

Pourcentage de votes en sa faveur à l'assemblée annuelle de 2017 : 99,8 %

Titres de la Financière Sun Life détenus :

Exercice	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et UAD	Valeur totale	Ligne directrice en matière d'actionariat/ date cible
					Conforme ²
2018	93 917	130 358	224 275	11 855 177 \$	Conforme ²
2017	92 924	125 787	218 711	10 541 871 \$	
Différence	993	4 571	5 564	1 313 306 \$	

¹ M. Connor assiste aux réunions des comités, en totalité ou en partie, selon le cas, à la demande des présidents de comité, mais il n'est membre d'aucun comité.

² À titre de président et chef de la direction, M. Connor est assujéti à des lignes directrices en matière d'actionariat qui sont différentes de celles qui s'appliquent aux administrateurs indépendants. Se reporter à la page 64.



Stephanie L. Coyles
Toronto (Ontario), Canada
Administratrice depuis janvier 2017

Administratrice indépendante

Âge : 51 ans

Champs de compétence :

- affaires internationales
- besoins du client, comportement et marques
- ventes et distribution
- gouvernance d'entreprise
- développement d'entreprise

Comités auxquels elle

siège actuellement :

- Comité d'audit
- Comité d'examen des risques et de révision

M^{me} Coyles est administratrice de sociétés. Ses acquis professionnels sont à titre de consultante stratégique et de conseillère auprès d'une clientèle diversifiée en Amérique du Nord dans les secteurs de la vente au détail, de la distribution, des fonds de capital-investissement et des organisations qui offrent du conseil aux entreprises. Elle a été auparavant chef de la stratégie de LoyaltyOne Co. de 2008 à 2012 et elle a occupé le poste d'associée principale auprès de McKinsey & Company Canada de 2000 à 2008. Outre les conseils d'administration des sociétés ouvertes énumérées ci-après, M^{me} Coyles siège au conseil consultatif de Reliant Web Hosting Inc. et au conseil de la Fondation Éco Héros. M^{me} Coyles est titulaire d'une maîtrise en politique publique.

Présence aux réunions en 2017			Autres postes d'administrateur de sociétés ouvertes	
Conseil	15 de 15	100 %	Métro inc.	2015 à ce jour
Audit ¹	4 de 4	100 %	Postmedia Network Canada Corp.	janvier 2016 à octobre 2016
Audit et révision ¹	2 de 2	100 %		
Gouvernance, nominations et placements ²	2 de 2	100 %		
Examen des risques et révision ^{1,2}	3 de 3	100 %		

Pourcentage de votes en sa faveur à l'assemblée annuelle de 2017 : 99,8 %

Titres de la Financière Sun Life détenus :

Exercice	Actions ordinaires UAD		Total des actions ordinaires et UAD	Valeur totale	Ligne directrice en matière d'actionnariat/ date cible
	Actions ordinaires	UAD			
2018	1 400	2 470	3 870	204 568 \$	En voie de se conformer pour le 1 ^{er} janvier 2022
2017	0	0	0	0 \$	
Différence	1 400	2 470	3 870	204 568 \$	

¹ Le 10 mai 2017, les fonctions de surveillance de la conformité et de révision ont été transférées du comité d'audit et de révision au comité d'examen des risques, faisant en sorte que les noms de ces comités ont été changés respectivement pour comité d'audit et comité d'examen des risques et de révision.

² M^{me} Coyles est devenue membre du comité d'examen des risques et de révision et a cessé de siéger au comité de la gouvernance, des nominations et des placements le 10 mai 2017.



Martin J. G. Glynn
Vancouver (Colombie-Britannique), Canada

Administrateur depuis décembre 2010

Administrateur indépendant

Âge : 66 ans

Champs de compétence :

- services financiers
- affaires internationales
- gestion des risques
- besoins du client, comportement et marques
- gouvernance d'entreprise

Comités auxquels il

siège actuellement :

- Comité de planification de la direction
- Comité d'examen des risques et de révision

M. Glynn, administrateur de sociétés, a été président et chef de la direction de HSBC Bank USA jusqu'à son départ à la retraite en 2006. Au cours des 24 années passées auprès de HSBC, entreprise de services financiers et de services bancaires à l'échelle internationale, M. Glynn a occupé des postes au sein de la haute direction, comme celui de président et de chef de la direction de la Banque HSBC Canada. Il est président désigné et administrateur de l'Office d'investissement des régimes de pension du secteur public, administrateur de The American Patrons of the National Library and Galleries of Scotland et de SMRU Consulting Group, et conseiller de Second City Real Estate Fund II Corporation et de Balfour Pacific Real Estate IV, Limited Partnership. M. Glynn est titulaire d'une maîtrise en administration des affaires.

Présence aux réunions en 2017			Autres postes d'administrateur de sociétés ouvertes	
Conseil	15 de 15	100 %	Husky Energy Inc.	2000 à ce jour
Comité de planification de la direction	5 de 5	100 %	VinaCapital Vietnam Opportunity Fund Limited	2008 à 2014
Comité d'examen des risques et de révision ¹	3 de 3	100 %		
Comité d'examen des risques ¹	2 de 2	100 %		

Pourcentage de votes en sa faveur à l'assemblée annuelle de 2017 : 99,8 %

Titres de la Financière Sun Life détenus :

Exercice	Actions ordinaires UAD		Total des actions ordinaires et UAD	Valeur totale	Ligne directrice en matière d'actionnariat/ date cible
	Actions ordinaires	UAD			
2018	10 316	16 398	26 714	1 412 102 \$	Conforme
2017	10 316	12 820	23 136	1 115 156 \$	
Différence	0	3 578	3 578	296 946 \$	

¹ Le 10 mai 2017, les fonctions de surveillance de la conformité et de révision ont été transférées du comité d'audit et de révision au comité d'examen des risques, faisant en sorte que les noms de ces comités ont été changés respectivement pour comité d'audit et comité d'examen des risques et de révision.



Ashok K. Gupta, FFA
Londres, Royaume-Uni

Administrateur indépendant s'il est élu

Âge : 63 ans

Champs de compétence :

- services financiers
- relations avec le gouvernement/ politique gouvernementale
- gestion des risques
- actuariat
- besoins des clients, comportement et marques

Comités auxquels il siège

actuellement :

- M. Gupta ne siège actuellement à aucun comité

M. Gupta est administrateur de sociétés. Au cours de sa carrière de 40 ans dans le secteur de l'assurance au Royaume-Uni, il a occupé plusieurs postes de haute direction et de conseiller ainsi que des postes dans le domaine de l'actuariat. De 2010 à 2013, il a été l'un des conseillers du haut de la direction du groupe d'Old Mutual Group plc. Auparavant, il a occupé plusieurs postes de haut dirigeant, notamment au sein de Pearl Group plc (maintenant Phoenix Group Holdings), de Kinnect of Lloyd's of London, de CGU plc (faisant maintenant partie d'Aviva plc), de Scottish Amicable Life Assurance Company (faisant maintenant partie de Prudential) et de Tillinghast, Nelson & Warren Inc. (faisant maintenant partie de Willis Towers Watson plc). M. Gupta est fellow de la Faculty of Actuaries. Il est également président du conseil d'EValue Ltd., administrateur de New Ireland Assurance Company plc et fiduciaire du Ethical Journalism Network. M. Gupta est actif dans le secteur public au Royaume-Uni et siège au Actuarial Council et au Codes and Standards Committee du Financial Reporting Council au Royaume-Uni. De 2016 à 2017, il a présidé le groupe de travail de la Pensions and Lifetime Savings Association chargé de se pencher sur les prestations déterminées et de 2012 à 2014, il a été vice-président adjoint du groupe de travail de la Banque d'Angleterre chargé de se pencher sur la procyclicalité. M. Gupta est titulaire d'une maîtrise en administration des affaires.

Présence aux réunions en 2017	Autres postes d'administrateur de sociétés ouvertes	
-------------------------------	---	--

M. Gupta ne siège pas au conseil actuellement	JP Morgan Sociétés européennes de moindre taille Investment Trust plc	2013 à ce jour
---	---	----------------

Titres de la Financière Sun Life détenus :					Ligne directrice en matière d'actionnariat/ date cible
Exercice	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et UAD	Valeur totale	

2018	0	0	0	0 \$	Le 9 mai 2023
------	---	---	---	------	---------------



M. Marianne Harris
Toronto (Ontario), Canada

Administratrice depuis décembre 2013

Administratrice indépendante

Âge : 60 ans

Champs de compétence :

- services financiers
- gestion des risques
- ressources humaines
- gouvernance d'entreprise
- développement d'entreprise

Comités auxquels elle siège

actuellement :

- Comité de planification de la direction (présidente)
- Comité d'examen des risques et de révision

M^{me} Harris, administratrice de sociétés, a été, jusqu'en octobre 2013, administratrice déléguée et présidente, Services bancaires aux sociétés et services bancaires d'investissement de Merrill Lynch Canada, inc., organisation de services financiers et bancaires d'envergure internationale. Au cours de sa carrière de 13 ans auprès de Merrill Lynch et de ses sociétés affiliées au Canada et aux États-Unis, elle a occupé des postes de haute direction de plus en plus importants comme celui de présidente, Marchés mondiaux et services bancaires d'investissement, Canada, de chef du groupe des institutions financières, Amériques, et de chef des institutions financières, Canada. Avant d'entrer au service de Merrill Lynch, M^{me} Harris a occupé divers postes liés aux services bancaires d'investissement auprès de RBC Marchés des Capitaux de 1984 à 2000, notamment celui de chef du groupe des institutions financières. M^{me} Harris est présidente du conseil d'administration de l'Organisation canadienne de réglementation du commerce des valeurs mobilières (OCRCVM), membre du comité consultatif du doyen de la Schulich School of Business et membre du comité consultatif de The Henrick Centre for Business and Law. M^{me} Harris est titulaire d'une maîtrise en administration des affaires et du titre de Juris Doctor.

Présence aux réunions en 2017	Autres postes d'administrateur de sociétés ouvertes	
-------------------------------	---	--

Conseil	15 de 15	100 %	Les Compagnies Loblaw Limitée	2016 à ce jour
Comité de planification de la direction	5 de 5	100 %	Hydro One Limited	2015 à ce jour
			Agrium Inc.	2014 à 2015

Comité d'examen des risques et de révision ¹	3 de 3	100 %		
---	--------	-------	--	--

Comité d'examen des risques ¹	2 de 2	100 %		
--	--------	-------	--	--

Pourcentage de votes en sa faveur à l'assemblée annuelle de 2017 : 99,7 %

Titres de la Financière Sun Life détenus :					Ligne directrice en matière d'actionnariat/ date cible
Exercice	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et UAD	Valeur totale	

2018	5 484	21 834	27 318	1 444 029 \$	Conforme
2017	5 340	16 116	21 456	1 034 180 \$	
Différence	144	5 718	5 862	409 849 \$	

¹ Le 10 mai 2017, les fonctions de surveillance de la conformité et de révision ont été transférées du comité d'audit et de révision au comité d'examen des risques, faisant en sorte que les noms de ces comités ont été changés respectivement pour comité d'audit et comité d'examen des risques et de révision.



**Sara Grootwassink Lewis,
CPA, CFA**
Rancho Santa Fe, Californie,
États-Unis

Administratrice depuis
décembre 2014

Administratrice indépendante

Âge : 50 ans

Champs de compétence :

- services financiers
- gestion des risques
- comptabilité
- gouvernance d'entreprise
- développement d'entreprise
- experte financière désignée du comité d'audit

Comités auxquels elle siège

actuellement :

- Comité d'audit (présidente)¹
- Comité de la gouvernance, des nominations et des placements

M^{me} Lewis est administratrice de sociétés et chef de la direction de Lewis Corporate Advisors, LLC, une société-conseils en marchés financiers. Avant 2009, elle a gravi progressivement les échelons en occupant des postes de direction pendant sa carrière de sept années auprès de Washington Real Estate Investment Trust Company, une société d'investissement immobilier à capital propre, notamment le poste de vice-présidente principale et chef des services financiers de 2002 à 2009. Outre les conseils des sociétés ouvertes indiqués ci-après, M^{me} Lewis siège au Leadership Board and Governance Working Group de la Chambre de Commerce des États-Unis – Center for Capital Markets Competitiveness et est fiduciaire de The Brookings Institution. M^{me} Lewis est fellow du National Association of Corporate Directors Board Leadership et elle est membre du Tapestry West Audit Committee Network. M^{me} Lewis possède le titre de comptable publique autorisée et de Chartered Financial Analyst.

Présence aux réunions en 2017			Autres postes d'administrateur de sociétés ouvertes	
Conseil	14 de 15	93 %	Weyerhaeuser Company ³	2016 à ce jour
Comité d'audit ²	4 de 4	100 %	PS Business Parks, Inc.	2010 à ce jour
Comité d'audit et de révision ²	2 de 2	100 %	Adamas Pharmaceuticals, Inc.	2014 à 2016
Comité de la gouvernance, des nominations et des placements	7 de 7	100 %	Plum Creek Timber Company, Inc. ³	2013 à 2016
			CapitalSource, Inc.	2004 à 2014

Pourcentage de votes en sa faveur à l'assemblée annuelle de 2017 : 99,1 %

Titres de la Financière Sun Life détenus :					Ligne directrice en matière d'actionnariat/ date cible
Exercice	Actions ordinaires		Total des actions ordinaires et UAD		
	2018	5 500	14 875	20 375	1 077 023 \$
2017	5 500	9 179	14 679	707 528 \$	
Différence	0	5 696	5 696	369 495 \$	

¹ M^{me} Lewis est devenue présidente du comité d'audit le 10 mai 2017.

² Le 10 mai 2017, les fonctions de surveillance de la conformité et de révision ont été transférées du comité d'audit et de révision au comité d'examen des risques, faisant en sorte que les noms de ces comités ont été changés respectivement pour comité d'audit et comité d'examen des risques et de révision.

³ En 2016, Weyerhaeuser Company a fusionné avec Plum Creek Timber Company, Inc. et la société issue de la fusion a conservé le nom de Weyerhaeuser. M^{me} Lewis continue de siéger au conseil de Weyerhaeuser.



Christopher J. McCormick
Longboat Key, Floride,
États-Unis

Administrateur depuis mai 2017

Administrateur indépendant

Âge : 62 ans

Champs de compétence :

- affaires internationales
- besoins du client, comportement et marques
- ventes et distribution
- gouvernance d'entreprise
- développement d'entreprise

Comités auxquels il siège

actuellement :

- Comité de la gouvernance, des nominations et des placements
- Comité de planification de la direction

M. McCormick est administrateur de sociétés. Il a été président et chef de la direction de L.L. Bean, Inc., détaillant d'équipement et de vêtements de plein air s'appuyant sur des circuits de distribution multiples, de 2001 à mars 2016. Au cours de sa carrière de 34 ans auprès de L.L. Bean, M. McCormick y a occupé divers postes supérieurs, dont celui de chef de l'exploitation, de chef du marketing, de premier vice-président de la publicité et du marketing direct et de directeur général de la division des femmes. M. McCormick a siégé au conseil des fiduciaires du Maine Community College System, a été administrateur de la National Retail Federation et membre du comité consultatif de l'Université Fairfield. M. McCormick est diplômé de la Harvard Business School dans le cadre du Advanced Management Program.

Présence aux réunions en 2017			Autres postes d'administrateur de sociétés ouvertes	
Conseil	9 de 10	90 %	Levi Strauss & Co.	2016 à ce jour
Comité de la gouvernance, des nominations et des placements	4 de 5	80 %		
Comité de planification de la direction	3 de 3	100 %		

Pourcentage de votes en sa faveur à l'assemblée annuelle de 2017 : 99,7 %

Titres de la Financière Sun Life détenus :					Ligne directrice en matière d'actionnariat/ date cible
Exercice	Actions ordinaires		Total des actions ordinaires et UAD		
	2018	0	1 335	1 335	70 568 \$
2017	0	0	0	0 \$	
Différence	0	1 335	1 335	70 568 \$	



Scott F. Powers
Boston, Massachusetts, États-Unis
Administrateur depuis octobre 2015

Administrateur indépendant

Âge : 58 ans

Champs de compétence :

- services financiers
- affaires internationales
- gestion des risques
- besoins du client, comportement et marques
- ventes et distribution

Comités auxquels il siège

actuellement :

- Comité de la gouvernance, des nominations et des placements (président)¹
- Comité de planification de la direction

M. Powers, administrateur de sociétés, a été président et chef de la direction de State Street Global Advisors jusqu'à son départ à la retraite en août 2015. Avant d'entrer au service de State Street en 2008, il a été président et chef de la direction d'Old Mutual Asset Management Plc, la société de gestion d'actifs internationale située aux États-Unis d'Old Mutual plc. Avant 2008, M. Powers a occupé divers postes de haute direction auprès de Mellon Institutional Asset Management, la société de gestion de placement de BNY Mellon et de The Boston Company Asset Management, LLC. Il est membre du conseil des risques systémiques et du conseil consultatif de l'Institute of Institutional Investors des États-Unis.

Présence aux réunions en 2017			Autres postes d'administrateur de sociétés ouvertes	
Conseil	15 de 15	100 %	PulteGroup, Inc.	2016 à ce jour
Comité de la gouvernance, des nominations et des placements	7 de 7	100 %	Whole Foods Market, Inc.	Mai 2017 à août 2017
Comité de planification de la direction	5 de 5	100 %		

Pourcentage de votes en sa faveur à l'assemblée annuelle de 2017 : 99,8 %

Titres de la Financière Sun Life détenus :					Ligne directrice en matière d'actionnariat/ date cible
Exercice	Actions ordinaires		Total des actions ordinaires et UAD	Valeur totale	
	ordinaires	UAD			
2018	975	7 277	8 252	436 201 \$	En voie de se conformer pour le 30 octobre 2020
2017	975	2 753	3 728	179 690 \$	
Différence	0	4 524	4 524	256 511 \$	

¹ M. Powers est devenu président du comité de la gouvernance des nominations et des placements le 10 mai 2017.



Hugh D. Segal, O.C., O. Ont.
Kingston (Ontario), Canada

Administrateur depuis mai 2009

Administrateur indépendant

Âge : 67 ans

Champs de compétence :

- relations avec le gouvernement/ politique gouvernementale
- gestion des risques
- ressources humaines
- besoins du client, comportement et marques
- gouvernance d'entreprise

Comités auxquels il siège

actuellement :

- Comité d'audit
- Comité de la gouvernance, des nominations et des placements

M. Segal est Directeur du Collège Massey de l'Université de Toronto. Il a été sénateur canadien de 2005 à juillet 2014. Auparavant, M. Segal a été président et chef de la direction de l'Institut de recherche en politiques publiques. Il est ancien vice-président de l'Institut de la publicité canadienne. M. Segal est conseiller principal d'Aird & Berlis LLP. De plus, il est Distinguished Fellow de la Munk School of Global Affairs de l'Université de Toronto, Distinguished Fellow de la School of Policy Studies de l'Université Queen's et Senior Fellow de l'Institut canadien des affaires mondiales. M. Segal est capitaine honoraire de la Marine royale du Canada, capitaine honoraire du Collège des Forces canadiennes, président de l'Association canadienne pour l'OTAN et président honoraire de la Ligue navale du Canada. Il est officier de l'Ordre du Canada et membre de l'Ordre de l'Ontario.

Présence aux réunions en 2017			Autres postes d'administrateur de sociétés ouvertes	
Conseil	15 de 15	100 %	Just Energy Group Inc. (auparavant Energy Savings Income Fund)	2001 à 2015
Comité d'audit ¹	4 de 4	100 %		
Comité d'audit et de révision ¹	2 de 2	100 %		
Comité de la gouvernance, des nominations et des placements	7 de 7	100 %		

Pourcentage de votes en sa faveur à l'assemblée annuelle de 2017 : 99,8 %

Titres de la Financière Sun Life détenus :					Ligne directrice en matière d'actionnariat/ date cible
Exercice	Actions ordinaires		Total des actions ordinaires et UAD	Valeur totale	
	ordinaires	UAD			
2018	8 657	20 049	28 706	1 517 399 \$	Conforme
2017	8 657	17 540	26 197	1 262 696 \$	
Différence	0	2 509	2 509	254 703 \$	

¹ Le 10 mai 2017, les fonctions de surveillance de la conformité et de révision ont été transférées du comité d'audit et de révision au comité d'examen des risques, faisant en sorte que les noms de ces comités ont été changés respectivement pour comité d'audit et comité d'examen des risques et de révision.



Barbara G. Stymiest,
FCPA, FCA
Toronto (Ontario), Canada

Administratrice depuis mai 2012

Administratrice indépendante

Âge : 61 ans

Champs de compétence :

- services financiers
- gestion des risques
- comptabilité
- besoins du client, comportement et marques
- développement d'entreprise
- experte financière désignée du comité d'audit

Comités auxquels elle siège actuellement :

- Comité d'examen des risques et de révision (présidente)
- Comité d'audit

M^{me} Stymiest, administratrice de sociétés, a été présidente de BlackBerry Limited, fournisseur mondial de produits et de services sans fil, de janvier 2012 à novembre 2013. Elle a été membre du Groupe de la direction à la Banque Royale du Canada, organisation internationale de services bancaires et financiers, de 2004 jusqu'en juin 2011. M^{me} Stymiest a été, de 2010 à juin 2011, chef de groupe, Stratégie, trésorerie et services aux entreprises à la Banque Royale et, de 2004 à 2009, chef de l'exploitation. Avant 2004, elle a occupé des postes de haute direction dans le secteur des services financiers, y compris à titre de chef de la direction, Groupe TSX inc., de vice-présidente à la direction et chef des finances, BMO Nesbitt Burns, et d'associée, Groupe des services financiers, Ernst & Young s.r.l./S.E.N.C.R.L. M^{me} Stymiest est fellow de l'Institut des comptables agréés de l'Ontario et a reçu, en 2011, le Prix du mérite exceptionnel de cette organisation. Outre les conseils des sociétés ouvertes indiquées ci-après, elle est présidente du conseil de l'Institut canadien de recherches avancées et vice-présidente du conseil du University Health Network à Toronto. Elle est titulaire d'un baccalauréat spécialisé en administration des affaires.

Présence aux réunions en 2017			Autres postes d'administrateur de sociétés ouvertes	
Conseil	15 de 15	100 %	George Weston Limitée	2011 à ce jour
Comité d'audit ¹	4 de 4	100 %	BlackBerry Limited	2007 à ce jour
Comité d'audit et de révision ¹	2 de 2	100 %		
Comité d'examen des risques et de révision ¹	3 de 3	100 %		
Comité d'examen des risques ¹	2 de 2	100 %		
Pourcentage de votes en sa faveur à l'assemblée annuelle de 2017 : 99,8 %				

Titres de la Financière Sun Life détenus :

Exercice	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et UAD		Valeur totale	Ligne directrice en matière d'actionnariat/ date cible
2018	5 000	28 739	33 739	1 783 444 \$	Conforme	
2017	5 000	23 418	28 418	1 369 748 \$		
Différence	0	5 321	5 321	413 696 \$		

¹ Le 10 mai 2017, les fonctions de surveillance de la conformité et de révision ont été transférées du comité d'audit et de révision au comité d'examen des risques, faisant en sorte que les noms de ces comités ont été changés respectivement pour comité d'audit et comité d'examen des risques et de révision.

Au cours des dix dernières années, deux des candidats aux postes d'administrateur ont été administrateurs de sociétés qui ont fait faillite, fait une proposition concordataire en vertu de la législation sur la faillite ou l'insolvabilité ou fait l'objet d'une ordonnance d'interdictions d'opérations :

- M^{me} Coyles était administratrice de Postmedia Network Canada Corp. alors que celle-ci procédait à une restructuration à la suite d'un plan d'arrangement en vertu de la Loi canadienne sur les sociétés par actions en 2016. M^{me} Coyles n'est plus administratrice de Postmedia Network Canada Corp.
- M. Glynn était administrateur de MF Global Holdings Ltd. lorsque cette société a présenté, en octobre 2011, une requête volontaire en vertu du chapitre 11 du code des États-Unis intitulé *Bankruptcy Code*. M. Glynn n'est plus administrateur de MF Global Holdings Ltd.

Présence aux réunions

Le comité de la gouvernance, des nominations et des placements examine le registre des présences aux réunions de chaque administrateur dans le cadre du processus de nomination. Les administrateurs doivent assister à au moins 75 % des réunions du conseil et des comités chaque année. Tout administrateur qui ne satisfait pas à cette obligation de présence pendant deux années consécutives doit offrir de démissionner. Le tableau ci-après résume la présence aux réunions du conseil et des comités de chaque administrateur en 2017. Au cours de l'exercice clos le 31 décembre 2017, la moyenne des présences de tous les administrateurs aux réunions du conseil et des comités était de 98 % et de 99 %, respectivement.

Nom	Présence aux réunions du conseil		Présence aux réunions des comités		Présence totale aux réunions	
William D. Anderson ¹	14 de 15	93 %	4 de 4	100 %	18 de 19	95 %
John H. Clappison ²	5 de 5	100 %	4 de 4	100 %	9 de 9	100 %
Dean A. Connor ³	14 de 15	93 %	s.o.	s.o.	14 de 15	93 %
Stephanie L. Coyles ⁴	15 de 15	100 %	11 de 11	100 %	26 de 26	100 %
Martin J. G. Glynn	15 de 15	100 %	10 de 10	100 %	25 de 25	100 %
M. Marianne Harris	15 de 15	100 %	10 de 10	100 %	25 de 25	100 %
Sara Grootwassink Lewis ⁵	14 de 15	93 %	13 de 13	100 %	27 de 28	96 %
Christopher J. McCormick ⁶	9 de 10	90 %	7 de 8	88 %	16 de 18	89 %
Scott F. Powers ⁷	15 de 15	100 %	12 de 12	100 %	27 de 27	100 %
Réal Raymond ⁸	15 de 15	100 %	13 de 13	100 %	28 de 28	100 %
Hugh D. Segal	15 de 15	100 %	13 de 13	100 %	28 de 28	100 %
Barbara G. Stymiest	15 de 15	100 %	11 de 11	100 %	26 de 26	100 %
James H. Sutcliffe ⁹	5 de 5	100 %	s.o.	s.o.	5 de 5	100 %
A. Greig Woodring ¹⁰	5 de 5	100 %	4 de 4	100 %	9 de 9	100 %

¹ M. Anderson est devenu président du conseil et a cessé de présider le comité d'audit et de révision et de siéger au comité d'examen des risques le 10 mai 2017. Il assistait aux réunions des comités en capacité de président du conseil non membre de la direction par la suite.

² M. Clappison a pris sa retraite et quitté le conseil le 10 mai 2017. Il présidait le comité de la gouvernance, des nominations et des placements et siégeait au comité de planification de la direction.

³ M. Connor assistait aux réunions des comités en capacité de président et chef de la direction et administrateur.

⁴ M^{me} Coyles est devenue membre du comité d'examen des risques et de révision et a cessé de siéger au comité de la gouvernance, des nominations et des placements le 10 mai 2017.

⁵ M^{me} Lewis est devenue présidente du comité d'audit le 10 mai 2017.

⁶ M. McCormick est devenu membre du comité de la gouvernance, des nominations et des placements et du comité de planification de la direction le 10 mai 2017.

⁷ M. Powers est devenu président du comité de la gouvernance, des nominations et des placements le 10 mai 2017.

⁸ M. Raymond est devenu membre du comité de la gouvernance, des nominations et des placements et a cessé de siéger au comité d'examen des risques le 10 mai 2017.

⁹ M. Sutcliffe a pris sa retraite et a quitté le conseil le 10 mai 2017.

¹⁰ M. Woodring a démissionné le 30 mai 2017. Il siégeait au comité de planification de la direction et au comité d'examen des risques et de révision.

L'auditeur

Le conseil, sur recommandation du comité d'audit, recommande aux actionnaires de voter **pour** la nomination de Deloitte à titre d'auditeur de la Financière Sun Life pour 2018. Deloitte est notre auditeur depuis la constitution de la Financière Sun Life en 1999 et est l'auditeur de la Sun Life du Canada depuis 1875. Le comité d'audit et de révision (maintenant le comité d'audit) a mené un processus de demande de proposition en 2015 dans le cadre duquel il a demandé des soumissions à des cabinets de services d'audit, notamment Deloitte, afin d'être notre auditeur. À l'issue de ce processus, le comité d'audit et de révision (maintenant le comité d'audit) a, au final, recommandé au conseil que le mandat de Deloitte soit renouvelé. **Si vous ne précisez pas dans le formulaire de procuration ou dans vos instructions de vote la façon dont vous souhaitez exercer les droits de vote rattachés à vos actions, les personnes désignées dans le formulaire voteront pour la nomination de Deloitte à titre d'auditeur.**

Honoraires de l'auditeur

Le tableau ci-après présente les honoraires relatifs aux services rendus par Deloitte au cours des deux derniers exercices.

Pour les exercices clos les 31 décembre	(en millions de dollars)	
	2017	2016 ¹
Honoraires d'audit	17,1	17,4
Honoraires pour services liés à l'audit	1,4	1,7
Honoraires pour services fiscaux	0,3	0,8
Autres honoraires	0,9	1,1
Total	19,7	21,0

¹ Il y a eu un ajustement de 0,2 million de dollars des honoraires de 2016.

Les honoraires d'audit comprennent les services professionnels rendus par l'auditeur de nos états financiers consolidés annuels et des états de nos fonds distincts ainsi que les services fournis relativement aux dépôts de documents prévus par la législation et la réglementation.

Les honoraires pour services liés à l'audit comprennent des services de certification sans rapport direct avec l'exécution de l'audit des états financiers consolidés annuels de la Compagnie. Il s'agit notamment d'examens des contrôles internes, d'audits de procédures spéciales, et d'audits des régimes d'avantages sociaux des employés.

Les honoraires pour services fiscaux portent sur la conformité fiscale, les conseils fiscaux et la planification fiscale.

Les autres honoraires comprennent les produits et les services autres que les services d'audit, les services liés à l'audit et les services fiscaux décrits ci-dessus.

Nous avons établi une politique qui rend obligatoire l'approbation préalable par le comité d'audit des services devant être fournis par l'auditeur externe. Le comité peut, sous réserve de certains plafonds relativement aux honoraires et de certaines exigences en matière de divulgation de l'information, approuver au préalable certains services d'audit, services liés à l'audit ou d'autres services autorisés non liés à l'audit, pourvu qu'ils ne compromettent pas l'indépendance de l'auditeur externe. Pour en savoir plus sur cette politique, il convient de se reporter à notre notice annuelle 2017 qui est déposée auprès des Autorités canadiennes en valeurs mobilières dans SEDAR (www.sedar.com) et dans EDGAR (www.sec.gov/edgar.shtml).

Vote consultatif non exécutoire à l'égard de l'approche pour établir la rémunération des membres de la haute direction

À partir de 2010, le conseil a décidé de tenir chaque année un vote consultatif sur notre approche en matière de rémunération des membres de la haute direction, pour répondre aux demandes des actionnaires et autres personnes concernées qui font la promotion de cette forme d'engagement envers les actionnaires. L'an dernier, 96,6 % des votes exprimés étaient favorables à notre approche en vue d'établir la rémunération des membres de la haute direction et au moins 91,98 % des votes exprimés chaque année depuis 2010 ont été favorables à notre approche en vue d'établir la rémunération des membres de la haute direction.

L'une des principales responsabilités du conseil est de faire en sorte que la Financière Sun Life soit en mesure de recruter, de fidéliser et de récompenser des membres de la haute direction compétents. Même si les actionnaires donneront leur point de vue collectif sur notre approche pour établir la rémunération des membres de la haute direction au moyen du vote consultatif, les administrateurs demeurent entièrement responsables des décisions prises en matière de rémunération. De plus amples renseignements sur l'approche que nous avons adoptée quant à la rémunération des membres de la haute direction ainsi qu'à l'égard des montants qui ont été versés aux membres de la haute direction visés se trouvent à la page 51 de la présente circulaire.

Nous demanderons aux actionnaires d'examiner la résolution qui suit et de voter à son égard. Le conseil recommande aux actionnaires de voter pour la résolution. **Si vous n'avez pas précisé dans le formulaire de procuration ou dans vos instructions de vote la façon dont vous voulez que les droits de vote rattachés à vos actions soient exercés, les personnes désignées dans le formulaire voteront pour la résolution.**

« 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 présentée dans la circulaire d'information de la direction datée du 19 mars 2018 transmise à l'avance en vue de l'assemblée annuelle des porteurs d'actions ordinaires du 9 mai 2018. »

Pratiques en matière de gouvernance

Notre conseil procède régulièrement à un examen de nos processus et de nos pratiques en matière de gouvernance pour s'assurer que le conseil continue de superviser de façon efficace la direction et nos affaires, et que notre cadre de gouvernance respecte les exigences réglementaires et s'inspire des pratiques exemplaires en évolution.

Nous sommes d'avis que nos processus et nos pratiques en matière de gouvernance sont conformes à la *Loi sur les sociétés d'assurances* (Canada), aux lignes directrices en matière de gouvernance des Autorités canadiennes en valeurs mobilières, aux lignes directrices publiées par le Bureau du surintendant des institutions financières (Canada) (le « BSIF ») portant sur l'efficacité de la gouvernance au sein des institutions financières fédérales, aux règles en matière de gouvernance du New York Stock Exchange (NYSE) visant les sociétés inscrites en bourse aux États-Unis et aux lignes directrices en matière de gouvernance d'entreprise du Philippine Stock Exchange qui s'appliquent à nous.

Comportement éthique

Nous avons bâti une solide culture d'entreprise qui repose sur un comportement éthique, l'adhésion à des normes commerciales rigoureuses, l'intégrité et le respect. Le conseil donne l'exemple et déploie tous les efforts nécessaires pour que la haute direction soit composée de personnes intègres qui favorisent la création et le maintien d'une culture d'intégrité dans l'ensemble de la Compagnie. Les sondages visant notre conseil, nos comités et l'efficacité des pairs incluent des questions sur l'intégrité.

Le conseil a établi les Règles de conduite professionnelle (les « Règles de conduite professionnelle ») qui s'appliquent à tous les administrateurs, membres de la direction et employés, sans exception. Chaque administrateur, membre de la direction et employé reçoit une formation en la matière et doit attester chaque année de sa conformité à ces Règles de conduite professionnelle. Les communications qui ont accompagné les Règles de conduite professionnelle en 2017 ont davantage renforcé nos attentes quant aux comportements dans le lieu de travail; elles ont insisté sur l'importance de favoriser un lieu de travail exempt de toute forme de harcèlement et incitent fortement les employés à signaler tout comportement ou toute conduite inapproprié qui ne serait pas conforme à nos Règles de conduite professionnelle. Le comité de la gouvernance, des nominations et des placements est tenu d'évaluer l'efficacité des Règles de conduite professionnelle, de superviser le respect de celles-ci et de faire rapport des résultats de cette évaluation au conseil chaque année. Tout manquement aux Règles de conduite professionnelle est signalé à la prochaine réunion du comité et la première directrice, contrôle de la conformité examine chaque année nos contrôles et notre conformité auprès du comité. Les Règles de conduite professionnelle sont révisées annuellement et ont été mises à jour pour la dernière fois en 2017. Un exemplaire des Règles de conduite de professionnelle se trouve sur notre site Web (www.sunlife.com), sur le site Web de SEDAR (www.sedar.com) et sur le site Web d'EDGAR (www.sec.gov/edgar.shtml).

Le conseil d'administration

Mandat, rôles et responsabilités

Le conseil a le mandat de superviser la gestion des affaires tant commerciales qu'internes de la Compagnie. Il s'acquitte de son mandat directement et par l'intermédiaire de ses quatre comités. Le conseil et le comité de la gouvernance, des nominations et des placements examinent la charte du conseil au moins chaque année (se reporter à l'annexe A).

Le président du conseil est un administrateur indépendant. Il est chargé d'exercer ses qualités de chef afin d'améliorer l'efficacité et l'indépendance du conseil. Il gère les affaires du conseil en vue d'aider les administrateurs à assumer leurs responsabilités et le conseil, à fonctionner de façon cohésive. Le président du conseil travaille en étroite collaboration avec le président du comité de la gouvernance, des nominations et des placements de façon à examiner régulièrement la structure et les procédures du conseil en matière de gouvernance, voire dans certains cas précis, à proposer des améliorations.

Le président du conseil et les présidents des comités sont chargés d'établir l'ordre du jour des réunions et d'examiner les documents relatifs aux réunions avec la direction avant de se réunir pour assurer le déroulement productif des réunions et améliorer l'efficacité et l'indépendance du conseil. Le président du conseil assiste régulièrement aux réunions des comités du conseil.

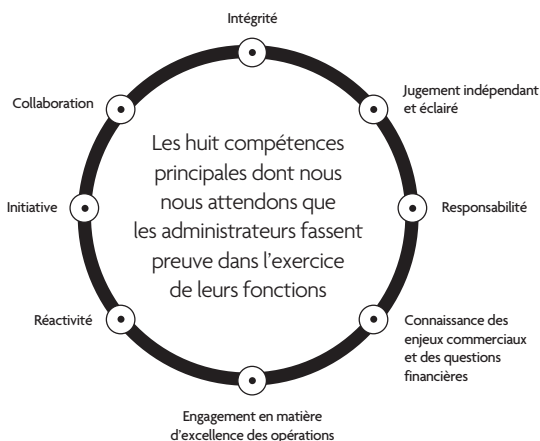
Chaque président de comité est consulté au préalable en cas de nomination, de réaffectation, de remplacement ou de congédiement de membres de la haute direction qui relèvent de son comité, y compris ceux qui occupent des fonctions de contrôle, telles qu'elles ont été définies

par le BSIF. Chaque président de comité est consulté annuellement au moment de l'évaluation du rendement et de l'établissement de la rémunération de ces personnes. Chaque président de comité est un administrateur indépendant et occupe cette fonction généralement pendant cinq ans. Les comités peuvent embaucher des conseillers indépendants après consultation du président du conseil.

Le président et chef de la direction siège également au conseil, tel que l'exige la *Loi sur les sociétés d'assurances* (Canada). Il existe un énoncé de mandat écrit pour le chef de la direction, examiné chaque année par le conseil, qui précise sa responsabilité générale en ce qui concerne la direction des activités commerciales de la Compagnie et la création de valeur durable pour toutes les parties intéressées. Le chef de la direction doit promouvoir la mission d'ensemble ainsi que le but global et les valeurs générales de la Compagnie, et est chargé de la gestion des ressources de la Compagnie de façon à en assurer un rendement optimal ainsi que du perfectionnement et du maintien continu de capacités de leadership; il doit aussi assurer le leadership dans la gestion des risques, la gouvernance d'entreprise et la conformité réglementaire. Le chef de la direction est chargé d'élaborer des propositions en ce qui concerne la stratégie de la Compagnie à l'échelle de l'entreprise et de les recommander au conseil aux fins d'approbation et, par la suite, de communiquer et d'exécuter la stratégie dont il a été convenu. Le chef de la direction vient consolider un cadre de contrôle et de gestion du risque solide et efficace et favorise une culture du risque qui correspond à notre philosophie en matière de risque ainsi qu'à notre appétence pour le risque.

Nous comptons sur nos administrateurs pour qu'ils agissent de manière éthique et avec intégrité dans l'ensemble de leurs relations personnelles et professionnelles ainsi que de leurs relations d'affaires. Les administrateurs doivent comprendre notre vision et nos objectifs stratégiques en approfondissant continuellement leurs connaissances de nos activités et des secteurs des services financiers dans lesquels nous exerçons nos activités, et doivent se préparer pour les réunions du conseil et des comités et participer activement à celles-ci de façon objective. Ils doivent également comprendre les chartes du conseil et des comités et nos politiques et pratiques en matière de gouvernance, respecter nos Règles de conduite professionnelle et satisfaire à nos lignes directrices en matière d'actionariat (se reporter à la page 50).

Voici les huit compétences principales dont nous nous attendons que les administrateurs fassent preuve dans l'exercice de leurs fonctions :



La charte du conseil d'administration qui figure à l'annexe A présente une description détaillée des postes de nos administrateurs, du président du conseil et des présidents de nos comités.

Taille du conseil

Selon nos règlements administratifs, notre conseil peut compter un minimum de 8 administrateurs et un maximum de 20 administrateurs. Le conseil évalue son efficacité et sa taille optimale chaque année et estime que la taille actuelle devrait être d'au moins 11 administrateurs et d'au plus 14 administrateurs pour que le conseil soit en mesure d'assumer ses responsabilités.

Indépendance

Le conseil maintient une majorité d'administrateurs indépendants pour assurer son fonctionnement efficace et son indépendance vis-à-vis de la direction. Tous les membres des comités du conseil permanents doivent être indépendants.

Un administrateur est indépendant aux termes de nos Principes directeurs relatifs à l'indépendance des administrateurs s'il n'entretient pas de relation directe ou indirecte avec la Financière Sun Life dont on pourrait raisonnablement s'attendre à ce qu'elle nuise à l'indépendance de son jugement. Vous pouvez en obtenir un exemplaire sur notre site Web (www.sunlife.com).

Le comité de la gouvernance, des nominations et des placements a évalué l'indépendance de chaque candidat à un poste d'administrateur selon nos Principes directeurs relatifs à l'indépendance des administrateurs et a confirmé que 10 des 11 candidats étaient indépendants, et que tous les membres actuels du comité d'audit et du comité de planification de la direction respectaient les exigences supplémentaires en matière d'indépendance prévues dans cette politique pour les membres de ces comités. Dean A. Connor n'est pas indépendant en raison du fait qu'il occupe le poste de chef de la direction.

Les rôles du président du conseil et du chef de la direction sont distincts. Le conseil estime que cette distinction améliore l'efficacité du conseil et facilite une meilleure surveillance de la gestion. William Anderson est président du conseil et administrateur indépendant.

L'indépendance du président du conseil contribue à un fort leadership du conseil, encourage des discussions et débats francs lors des réunions du conseil et élimine les risques de conflits d'intérêts.

Réunions à huis clos

Les administrateurs indépendants se réunissent sans représentants de la direction à la fin de chaque réunion du conseil et de comités. Les membres du comité de planification de la direction se réunissent également régulièrement sans représentants de la direction au début de chaque réunion. Le président du conseil et les présidents des comités encouragent les discussions transparentes et franches entre administrateurs indépendants en leur permettant de s'exprimer sur des enjeux clés avant que les décisions ne soient prises. Les administrateurs indépendants se réunissent également régulièrement avec les responsables des principales fonctions de contrôle lors des réunions de comités (se reporter aux rapports des comités, page 35 à 45).

Compétences et expérience

Le comité de la gouvernance, des nominations et des placements s'assure, à tout moment, que le conseil est composé de membres possédant une expérience et un savoir-faire étendus en affaires et en stratégies de manière à ce qu'il soit capable de remplir son mandat de façon efficace. Chaque année, le comité de la gouvernance, des nominations et des placements et le conseil déterminent les principaux champs d'expérience et de savoir-faire qu'ils jugent nécessaires au conseil dans son ensemble pour être un atout pour la Compagnie et s'acquitter

de ses responsabilités. Ces champs incluent les huit compétences clés énumérées à la page 22 ainsi que l'expérience et le savoir-faire énumérés dans le tableau ci-après et décrits dans le texte qui suit. Le tableau figurant ci-après présente également l'expérience et le savoir-faire de chaque candidat à un poste d'administrateur, autre que Dean A. Connor, notre chef de la direction, comme indiqué qu'il apporte au conseil tel qu'il est indiqué. Chacun de ces candidats à un poste d'administrateur a également identifié les principaux champs de savoir-faire qu'il possède et ceux-ci sont indiqués dans le profil respectif des candidats aux postes d'administrateur présenté de la page 12 à la page 17. Le comité de la gouvernance, des nominations et des placements a examiné les champs identifiés par chaque candidat et le raisonnement présenté pour leur sélection et a établi à sa satisfaction que les candidats possèdent effectivement les compétences indiquées dans ces champs.

Expérience et savoir-faire	William D. Anderson	Stephanie L. Coyles	Martin J. G. Glynn	Ashok K. Gupta	M. Marianne Harris	Sara G. Lewis	Christopher J. McCormick	Scott F. Powers	Hugh D. Segal	Barbara G. Stymiest
Services financiers	✓		✓	✓	✓	✓		✓		✓
Relations avec le gouvernement/politique gouvernementale				✓	✓	✓			✓	✓
Affaires internationales	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓
Gestion des risques	✓		✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓
Actuariat ¹				✓						
Ressources humaines	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Comptabilité	✓			✓	✓	✓				✓
Besoins du client, comportement et marques		✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓
Vente et distribution		✓	✓	✓			✓	✓		
Gouvernance d'entreprise	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Développement d'entreprise	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

¹ De plus, M. Connor est fellow de l'Institut canadien des actuaires et de la Society of Actuaries.

- **Services financiers** – expérience du secteur des services financiers, avec une connaissance particulière de l'assurance, de la gestion d'actifs ou du fonctionnement de fonds communs de placement
- **Relations avec le gouvernement/politique gouvernementale** – expérience des relations avec le gouvernement ou de la politique gouvernementale
- **Affaires internationales** – expérience à un niveau de cadre supérieur au sein d'une organisation ayant des opérations en Asie ou ailleurs sur d'autres opérations multinationales et travaillant avec des cultures différentes
- **Gestion des risques** – connaissance et expérience de l'identification de risques importants, évaluation du risque, atténuation des risques internes et contrôles y afférents et présentation de rapports sur les risques
- **Actuariat** – connaissance et expérience des composantes de la rentabilité dans une société d'assurance

- **Ressources humaines** – connaissance et expérience de la conception et de la gestion des régimes de rémunération, du développement du leadership et de la gestion des talents, de la planification de la relève, de la conception organisationnelle et des principes et pratiques en matière de ressources humaines en général
- **Comptabilité** – connaissance et expérience de la comptabilité financière et des normes internationales d'information financière, du financement des entreprises et de leur capital, ainsi que familiarité avec les contrôles financiers et comptables internes
- **Besoins du client, comportement et marques** – expérience de la création de produits financiers pour la distribution de détail, de la recherche portant sur les clients ou du développement et du positionnement de marque
- **Vente et distribution** – expérience de la supervision d'une force de vente propre et de circuits de distribution directs et de tiers
- **Gouvernance d'entreprise** – expérience des principes et pratiques de gouvernance d'entreprise au sein d'une grande organisation
- **Développement d'entreprise** – expérience de l'identification et de l'évaluation d'occasions de développement d'entreprises, notamment par acquisitions, partenariats et coentreprises.

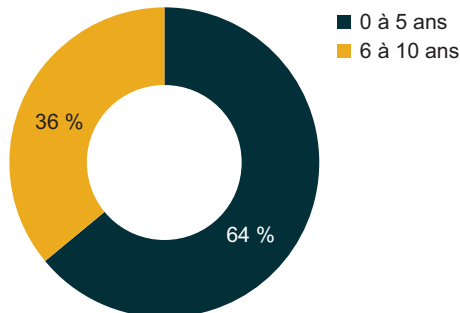
De plus, le comité de la gouvernance, des nominations et des placements revoit chaque année l'effectif de chaque comité pour s'assurer que chaque comité est composé de membres qui possèdent l'expérience et le savoir-faire requis pour remplir le mandat du comité.

Mandat et renouvellement de la composition du conseil

Chaque année, le comité de la gouvernance, des nominations et des placements recommande une liste de candidats aux fins de nomination au conseil.

La charte du conseil d'administration (jointe aux présentes à titre d'annexe A) prévoit des dispositions sur la durée des mandats des administrateurs. En règle générale, les administrateurs indépendants se retirent du conseil après y avoir siégé pendant 12 ans. Les administrateurs indépendants peuvent renoncer à cette exigence de départ à la retraite pour permettre à un administrateur donné de siéger jusqu'à trois années de plus au conseil, s'ils décident à l'unanimité qu'il est dans l'intérêt de la Compagnie de le faire. Par la suite, les administrateurs indépendants peuvent renoncer à l'exigence de départ à la retraite chaque année s'ils décident à l'unanimité qu'il est dans l'intérêt de la Compagnie de le faire. Le conseil n'a mis en place aucune disposition quant à l'âge de départ à la retraite obligatoire pour les administrateurs. D'autres mécanismes de renouvellement du conseil comprennent des évaluations rigoureuses du conseil et des comités (se reporter à la page 32), une liste permanente de candidats (se reporter à la page 26) et l'examen annuel du tableau des compétences (lequel figure à la page 24).

La durée moyenne des mandats au conseil des candidats aux postes d'administrateur est de 4,42 ans (3,6 ans pour l'exercice précédent).



Le tableau ci-après présente l'administrateur dont il est actuellement prévu qu'il parte à la retraite au cours des trois prochaines années, ainsi que les champs de savoir-faire qu'il a indiqué apporter à notre conseil.

Administrateur	Année de départ à la retraite	Participations à des comités	Expérience et savoir-faire
Réal Raymond	2018	Comité d'audit Comité de la gouvernance, des nominations et des placements	<ul style="list-style-type: none"> • services financiers • gestion des risques • ressources humaines • comptabilité • gouvernance d'entreprise

Le chef de la direction doit démissionner de son poste d'administrateur lorsqu'il prend sa retraite ou quitte la Compagnie.

Un administrateur doit remettre sa démission écrite :

- s'il n'a pas participé à au moins 75 % des réunions des comités du conseil au cours de deux années consécutives
- si son emploi principal ou sa situation d'affaires ou professionnelle a changé de manière importante
- s'il reçoit un plus grand nombre d'*abstentions* que de votes *favorables* des actionnaires dans le cadre d'une élection sans opposition.

La durée du mandat du président du conseil n'est pas définie. Les présidents des comités sont nommés annuellement. En règle générale, un administrateur siègera à titre de président d'un comité pour cinq ans.

Recrutement de nouveaux administrateurs

Le comité de la gouvernance, des nominations et des placements est principalement responsable de trouver de nouveaux candidats aux postes d'administrateur et a adopté des lignes directrices en matière de recrutement des administrateurs. Le président du comité, en collaboration avec les membres du comité et le président du conseil, tient à jour une liste de candidats éventuels, laquelle est composée de personnes que le comité juge appropriées pour siéger au conseil advenant une vacance au sein de celui-ci et qui viendraient combler ou compléter les compétences, les habiletés et les qualités actuelles du conseil, rencontrant les critères de diversité afin d'aider le conseil à atteindre ses attentes en matière de diversité présentées dans la politique de diversité du conseil, et respectant les exigences en matière d'indépendance du conseil et de ses comités. Le tableau des compétences (qui figure à la page 24) constitue le principal élément pris en compte par le comité pour déterminer s'il existe un besoin de recruter un nouvel administrateur et pour établir les compétences, les habiletés et les qualités que les administrateurs potentiels doivent posséder. Le comité élabore un profil du candidat idéal selon les compétences, les habiletés et les qualités jugées les plus complémentaires à celles des administrateurs existants ou jugées combler un besoin au sein du conseil. Les candidats sont identifiés par l'utilisation des services de sociétés spécialisées dans la recherche de cadres et par le biais de références. Les services de sociétés spécialisées dans la recherche de cadres et l'étude des antécédents sont utilisés pour effectuer la vérification des références et des antécédents des candidats potentiels. Les candidats sélectionnés sont convoqués à un entretien avec le président du conseil, les présidents des comités et le chef de la direction. Le comité reçoit par la suite les commentaires de chacune de ces sources dans le cadre de leur recommandation au conseil en vue de la nomination ou de la mise en candidature d'un nouvel administrateur.

Diversité et inclusion

Notre engagement envers la diversité et l'inclusion est au centre des valeurs de notre Compagnie et revêt une importance primordiale pour le conseil et les membres de la haute direction. Nous sommes d'avis que des administrateurs et des membres de la direction hautement qualifiés qui reflètent les clients auxquels nous fournissons des services, nos employés à travers le monde et les collectivités dans lesquelles nous exerçons nos activités offrent une perspective plus large et une vaste expérience permettant d'approfondir nos connaissances, d'améliorer nos innovations et d'accélérer la croissance. Ces individus permettent également la création d'une culture qui favorise l'inclusion et axée sur le rendement élevé à laquelle tous les employés, sans aucune distinction fondée sur le sexe, la race, la religion, l'âge, le pays d'origine, les capacités physiques, l'orientation sexuelle ou d'autres caractéristiques de diversité, peuvent contribuer à leur plein potentiel.

Le conseil est d'avis qu'un groupe d'administrateurs diversifié assure une meilleure gouvernance d'entreprise et de surveillance. Le conseil a adopté une politique de diversité qui comprend des dispositions concernant le repérage et la nomination d'administratrices. La politique de diversité du conseil a pour objectif de s'assurer que l'ensemble du conseil possède diverses caractéristiques, notamment une diversité de qualités, de compétences, d'expérience et de savoir-faire, pertinents aux activités de la Compagnie, afin de remplir son mandat de manière appropriée. La diversité au sein du conseil de la Compagnie ne se limite pas à la diversité hommes-femmes.

Il incombe au comité de la gouvernance, des nominations et des placements d'assurer la mise en œuvre efficace de la politique de diversité du conseil. Au moment de recruter des candidats devant être nommés ou élus au conseil, le comité de la gouvernance, des nominations et des placements prendra généralement les dispositions suivantes :

- il élaborera un profil du candidat idéal selon les qualités, les compétences, l'expérience et l'expertise jugées les plus complémentaires à celles des administrateurs existants ou pour combler un besoin au sein du conseil
- il examinera le niveau de diversité au conseil selon le sexe et d'autres critères comme l'âge, l'ethnicité et la géographie
- il demandera à une entreprise spécialisée dans le recrutement d'administrateurs de repérer des candidats diversifiés répondant au profil de candidat idéal.

Le comité de la gouvernance, des nominations et des placements évaluera l'efficacité de la politique de diversité du conseil en examinant le niveau de diversité au conseil selon les facteurs indiqués ci-dessus et si le pourcentage cible d'administratrices a été atteint. Le comité présente chaque année un rapport à cet effet au conseil.

Pour marquer davantage notre volonté d'assurer une diversité hommes-femmes, nous avons récemment :

- signé l'accord Catalyst 2022, lequel a pour but d'accroître le pourcentage moyen de femmes siégeant aux conseils ou occupant des postes de direction dans les entreprises canadiennes afin qu'il atteigne au moins 30 % d'ici 2022
- joint le Club 30 % Canada, dont l'objectif est que les femmes siégeant aux conseils et occupant des postes de haute direction représentent un ratio de 30 % d'ici 2022.

Femmes siégeant au conseil

La politique en matière de diversité du conseil comprend des dispositions relatives à l'identification et à la mise en candidature de femmes au poste d'administrateur. Le conseil a pour objectif de compter au moins 30 % d'administratrices. En date de la présente circulaire, 4 de nos 11 administrateurs (36 %) et 4 de nos 11 candidats au poste d'administrateur (36 %) sont des femmes.

Femmes à un poste de haute direction

Nous sommes engagés envers la diversité et l'inclusion et avons en place une stratégie d'entreprise visant à renforcer la diversité de tout type dans les pratiques commerciales quotidiennes, notamment la diversité des genres. Notre stratégie se concentre sur une série de mesures visant à cibler les occasions nous permettant de mieux comprendre les besoins de nos clients, d'examiner et d'améliorer nos pratiques de gestion des talents, d'enrichir notre culture d'inclusion et de collaboration déjà en place, et de nous assurer que nos investissements et notre participation à la collectivité sont conformes à nos objectifs de diversité.

Nous cherchons à nous assurer que la diversité fait partie intégrante de nos pratiques de gestion des talents et que celles-ci sont exemptes de discrimination systémique et qu'aucun groupe, y compris les femmes, n'est désavantagé. Nous surveillons et examinons périodiquement le nombre de femmes occupant des postes de direction et des postes de haute direction, par notre processus annuel d'examen des talents et de gestion de la relève. Il s'agit d'un processus annuel dans le cadre duquel nous effectuons ce qui suit :

- la planification de la relève pour des postes au sein de notre équipe de haute direction et des équipes de direction de chaque groupe d'affaires et fonction, y compris la mise en place de plans spécifiques pour combler les lacunes
- l'examen du potentiel de tous les chefs au niveau de direction intermédiaire ou à un niveau supérieur, notamment le soutien nécessaire à leur perfectionnement continu et la croissance de leur carrière.

L'un des principaux paramètres que nous examinons est le nombre de femmes occupant des postes de direction et de haute direction et faisant partie de notre pépinière de talents destinée à la direction. Notre équipe de haute direction et le comité de planification de la direction du conseil examinent les résultats de ce processus, y compris la variation d'une année à l'autre, et les membres discutent du nombre de femmes occupant actuellement des postes de direction et des postes de haute direction et fournissent des commentaires à cet égard. Nos plans de relève sont également examinés par le conseil.

Lorsque nous recrutons des candidats à des postes de direction et à des postes de haute direction, nous avons besoin, tant à l'interne qu'à l'externe, d'un éventail diversifié de candidats, y compris des femmes. Lorsque nous travaillons avec des entreprises spécialisées dans le recrutement de cadres, l'une des conditions standards dans nos contrats est la présentation de divers candidats et nous déterminons les viviers de talents où nous sommes susceptibles de trouver des candidats possédant de vastes compétences et de l'expérience pour occuper les fonctions.

Au terme de notre cycle annuel de gestion du rendement et de rémunération, nous analysons les niveaux de rémunération dans l'entreprise, notamment la rémunération des femmes qui occupent un poste de haute direction, afin d'assurer un traitement juste et équitable, exempt de préjugés systémiques.

Le tableau suivant présente le nombre et le pourcentage d'hommes et de femmes qui occupent des postes de dirigeant (membres de l'équipe de direction), relèvent directement du président et chef de la direction, et des postes de haute direction au sein de la Compagnie en date

du 31 janvier 2018. Les membres de la haute direction sont également des dirigeants de la Sun Life du Canada, la seule filiale importante de la Compagnie (au sens des lois applicables en matière de valeurs mobilières).

Sexe	Nombre de membres de la haute direction	Pourcentage de membres de la haute direction	Nombre de personnes qui relèvent directement du chef de la direction ¹	Pourcentage de personnes qui relèvent directement du chef de la direction	Nombre de hauts dirigeants	Pourcentage de hauts dirigeants
Hommes	9	75 %	7	64 %	140	66 %
Femmes	3	25 %	4	36 %	71	34 %
Total	12	100 %	11	100 %	211	100 %

¹ Les personnes qui relèvent directement du président et chef de la direction comprennent 10 membres de la haute direction et un haut dirigeant.

Pour le moment, nous avons choisi de ne pas fixer d'objectifs de représentation des femmes au niveau de la haute direction en raison des progrès que nous avons réalisés jusqu'à maintenant à cet égard et de notre engagement à offrir une plus grande diversification, à assurer un processus de sélection rigoureux qui permet de déterminer le bon équilibre entre les aptitudes, le savoir-faire, l'expérience et la diversité nécessaires à la création et à l'optimisation de la valeur pour les actionnaires et de la responsabilité de l'entreprise à long terme.

Orientation et formation continue

Notre programme d'orientation qui s'adresse aux nouveaux administrateurs comprend des séances d'information formelles et le manuel des administrateurs qui contient de l'information sur la Compagnie, le conseil, ses comités, l'administration du conseil, les obligations des administrateurs, les politiques qui leur sont applicables et les calendriers des réunions futures. Les séances d'information ont lieu dans les emplacements clés de la Compagnie et portent sur les quatre groupes d'affaires de la Compagnie et sur chaque fonction d'entreprise. Le président du conseil et les présidents des comités rencontrent les nouveaux administrateurs afin de discuter en détail du rôle du conseil et des comités du conseil. Les nouveaux administrateurs participent également à des réunions sur notre stratégie d'entreprise et nos objectifs financiers et visitent nos emplacements pour rencontrer la direction des affaires et la direction des opérations.

Les administrateurs reçoivent une liste exhaustive de l'ensemble des programmes de perfectionnement professionnel à venir organisés à l'externe qui pourraient les intéresser, laquelle est mise à jour au cours de l'année au fur et à mesure que de nouveaux programmes sont offerts. Elle comprend divers sujets tels que la gouvernance, les finances et la rémunération et le secteur. Les administrateurs peuvent participer à ces programmes, à nos frais, à la condition que le président du conseil les approuve à l'avance. Les administrateurs ont assisté en 2017 à des séances organisées par l'Institut des administrateurs de sociétés, PricewaterhouseCoopers s.r.l./s.e.n.c.r.l., Tapestry Insurance Governance Leadership Network, Ernst & Young s.r.l./s.e.n.c.r.l., la National Association of Corporate Directors, l'International Corporate Governance Network, KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L., l'Université d'Oxford, Citibank, PSP Investment Equilar, Husky Energy, Women Corporate Directors et l'Institute for Governance. Le conseil a appliqué un processus officiel par lequel les nouveaux administrateurs participent à des visites de sites de chacun des quatre principaux emplacements commerciaux de la Compagnie sur une période de deux à trois ans et tous les administrateurs assistent à une réunion stratégique du conseil, généralement en juin, dans l'un de nos quatre principaux emplacements commerciaux sur une base annuelle. Le conseil estime que ces visites de sites amélioreront la formation continue de l'administrateur.

La Compagnie a souscrit pour tous les administrateurs des adhésions à l'institut des administrateurs de société, qui fournit une formation continue à l'intention des administrateurs par le biais de publications, de séminaires et de conférences.

Nous tenons également périodiquement, suivant le calendrier des réunions du conseil et des comités, des séances de formation pour que nos administrateurs aient une connaissance plus approfondie de nos activités et de l'environnement de notre entreprise et pour encourager des discussions plus approfondies dans des domaines précis. Le tableau ci-après présente la liste des séances de formation que nous avons organisées pour nos administrateurs en 2017.

Date	Sujet	Auditoire ¹
15 févr.	Conciergerie numérique	Conseil
15 févr.	Démonstrations d'applications mobiles – FSL Asie	Conseil
15 févr.	Démonstrations d'applications mobiles – FSL États-Unis	Conseil
6 avril	Comment la valeur des nouveaux contrats se traduit en résultats	Conseil
8 mai	Démonstrations d'applications mobiles – FSL Canada	Conseil
8 mai	Stratégie de détail de FSL Canada	Conseil
8 mai	Risques mondiaux liés aux pays émergents	Conseil
8 mai	Séance de formation sur les retraites	Comité de planification de la direction
21 juin	Akira : Soins de santé sur demande	Conseil
21 juin	Maestro Health	Conseil
21 juin	Repenser les processus cognitifs	Conseil
22 juin	Visite du centre d'appels des régimes collectifs de retraite et des garanties collectives de la Sun Life	Conseil
8 août	Test de suffisance du capital des sociétés d'assurance-vie	Conseil
21 sept.	Test de suffisance du capital des sociétés d'assurance-vie	Conseil
7 nov.	Cadre sur la liquidité	Comité d'examen des risques et de révision

¹ Le taux de présence global des membres du conseil et de comités à ces séances de formation était de 100 %.

Participation aux conseils et comités d'audit d'autres sociétés ouvertes

Le conseil a adopté une politique de limitation du nombre de conseils de sociétés ouvertes auxquels les administrateurs à temps plein peuvent siéger. Les administrateurs qui sont des employés à temps plein ne devraient siéger au conseil que d'une seule autre société ouverte et les administrateurs qui ne sont pas des employés à temps plein ne devraient pas siéger à plus de trois autres conseils de sociétés ouvertes. Les administrateurs sont également tenus d'aviser le président du conseil, le président du comité de la gouvernance, des nominations et

des placements, le président et chef de la direction, et le chef des services juridiques avant d'accepter de siéger au conseil d'une autre société ouverte, société fermée ou organisation sans but lucratif afin de leur permettre de vérifier que cet administrateur pourra continuer de consacrer le temps nécessaire à ses responsabilités à titre de membre du conseil et faire preuve de l'engagement nécessaire à cette fin, et de s'assurer que cet administrateur respecte la politique susmentionnée et qu'aucun conflit d'intérêts, réel ou apparent, ne peut en découler.

Le conseil a adopté une politique de limitation du nombre de conseils et de comités auxquels les administrateurs peuvent siéger ensemble. Cette politique est destinée à promouvoir l'indépendance et à éviter d'éventuels conflits d'intérêts. Le nombre d'administrateurs pouvant siéger ensemble au conseil d'une autre société ouverte est limité à deux. En outre, deux administrateurs ne peuvent pas siéger ensemble aux conseils de plus de deux autres sociétés ouvertes. Les cas où deux administrateurs ou plus siègent ensemble au conseil d'une autre société ouverte sont indiqués dans le tableau ci-après, ce qui ne se produira plus après le départ à la retraite de M. Réal Raymond.

Société	Administrateur	Membre du comité
Métro inc.	Réal Raymond (président du conseil)	–
	Stephanie L. Coyles	Comité d'audit

Le comité de la gouvernance, des nominations et des placements a examiné ces mandats parallèles d'administrateurs et a déterminé qu'ils n'ont pas d'incidence sur la capacité de Mme Coyles ou de M. Raymond d'exercer un jugement indépendant dans l'intérêt de la Compagnie.

Les règles de gouvernance d'entreprise du New York Stock Exchange suggèrent que les membres d'un comité d'audit ne devraient pas siéger à plus de trois comités d'audit de sociétés ouvertes. Tous les membres actuels du comité d'audit respectent ce principe.

Planification stratégique

Le conseil établit l'orientation stratégique de la Compagnie et approuve chaque année le plan d'affaires, y compris les plans d'investissement et de dépenses en immobilisations annuels. Il approuve également périodiquement l'énoncé de vision et de mission et examine l'efficacité de notre processus de planification stratégique.

Chaque année en juin, nous tenons avec le conseil une réunion de stratégie approfondie. En juin 2017, en plus d'examiner les plans stratégiques et les priorités de chacun de nos quatre groupes d'affaires, le conseil s'est concentré sur les principaux risques liés à l'environnement mondial, au cycle du crédit et au cycle conjoncturel, à l'évolution des marchés, au numérique, aux données et à l'innovation, aux taux d'intérêt et aux tendances réglementaires. Le conseil a également examiné les priorités à plus court terme relatives aux fusions et aux acquisitions, et notre stratégie en matière de crédit. En outre, le conseil continue de se concentrer sur la gestion des talents et a examiné notre approche pour attirer, fidéliser et développer les talents afin de nous assurer que nous avons en place des personnes possédant les compétences cruciales pour exécuter notre stratégie. L'équipe de la haute direction a examiné et discuté des réactions et perspectives fournies par le conseil au cours d'une réunion de l'équipe de la haute direction, en juillet. Le conseil a ensuite approuvé le plan stratégique actualisé lors de sa réunion d'août.

La direction informe le conseil de l'exécution de la stratégie et de différentes considérations stratégiques à chaque réunion ordinaire du conseil. Le conseil doit approuver toute opération qui aura une incidence stratégique marquée sur la Compagnie.

Surveillance de la gestion des risques

En fin de compte, c'est notre conseil d'administration qui est chargé d'assurer la surveillance de tous les risques à l'échelle de l'entreprise et qui est responsable au premier chef de prendre des mesures pour que des politiques, des programmes et des pratiques de gestion des risques soient en place. Lorsqu'il approuve notre Cadre de gestion des risques et la politique relative à l'appétence pour le risque, et lorsqu'il assure une surveillance continue des programmes de gestion des risques, y compris par l'affectation de fonctions de surveillance des risques à ses quatre comités permanents, le conseil d'administration surveille la définition et la gestion appropriées des principaux risques. Le conseil d'administration surveille également les risques commerciaux et stratégiques lorsqu'il examine et approuve les plans commerciaux et stratégiques, et il discute régulièrement des principaux thèmes, enjeux et risques qui découlent de la conception ou de la mise en œuvre de ces programmes.

Vous trouverez des renseignements supplémentaires sur nos pratiques de gestion des risques et sur la surveillance qu'assurent le conseil d'administration et les comités du conseil dans la description des comités de notre conseil qui débute à la page 35 ainsi que dans notre notice annuelle et notre rapport de gestion pour l'exercice clos le 31 décembre 2017, qui sont publiés sur notre site Web (www.sunlife.com), sur le site Web de SEDAR (www.sedar.com) et sur le site Web d'EDGAR (www.sec.gov/edgar.shtml).

Planification de la relève et gestion des talents

Le comité de planification de la direction est principalement responsable de la supervision du perfectionnement des talents et de la planification de la relève des membres de la haute direction, de l'évaluation du rendement du chef de la direction et des évaluations que fait le chef de la direction des autres membres de la haute direction. Le comité examine soigneusement les options offertes en ce qui a trait à la relève de postes de haute direction et, au besoin, approuve la rotation des membres de la haute direction vers d'autres postes pour leur permettre de prendre de nouvelles responsabilités et d'accroître leur expérience ainsi que pour élargir le bassin de candidats internes pour des postes de haute direction.

En 2016 et en 2017, le comité a examiné en détail des plans de relève mis à jour pour les rôles de l'équipe de haute direction et les responsables des principales fonctions de contrôle. Les résultats de ces examens ont été discutés avec le conseil.

Pendant l'année, le conseil bénéficiera généralement d'une exposition directe à plus de 100 membres de la haute direction alors que ceux-ci viennent présenter leur rapport sur les activités de la Compagnie.

Au moins une fois par an, le conseil organise une réception qui comprend les cadres non dirigeants. Ces manifestations permettent au conseil d'avoir des interactions et de nouer des relations avec des employés à rendement et potentiel élevés qui constituent nos futurs cadres dirigeants.

Évaluation du conseil

Chaque année, le conseil, les comités du conseil et les administrateurs, sur une base individuelle, font traditionnellement l'objet d'un processus d'évaluation. Compte tenu du changement de président du conseil et des présidents du comité d'audit et du comité de la gouvernance, des nominations et des placements en juin 2017, il a été décidé de reporter le processus d'évaluation au premier trimestre de 2018. Au cours du quatrième trimestre de 2017, le président du conseil et chaque président de comité ont passé en revue un questionnaire écrit devant être rempli par chaque administrateur après les réunions du premier trimestre en février 2018. Les questionnaires doivent permettre d'obtenir de la rétroaction sur l'efficacité

des démarches entreprises par le conseil et les comités pour examiner les principales questions de nature commerciale qui leur seront soumises en 2018 ainsi que de déterminer les points à améliorer. Au terme de ce processus, le conseil et chacun des comités assureront le suivi des mesures qui doivent être prises en 2018 afin de les rendre sans cesse plus efficaces.

Le questionnaire sera également utilisé en 2018 afin d'évaluer l'efficacité du président du conseil et des présidents de comités. Les présidents seront évalués par rapport aux descriptions des postes des présidents du conseil et des comités qui figurent dans notre charte du conseil d'administration, ainsi qu'en fonction de leurs qualités de chef et de leur animation des réunions et de leurs interactions avec la direction. Certains membres de l'équipe de direction seront également invités à remplir ces questionnaires afin de présenter un autre point de vue.

En 2018, le processus d'évaluation des administrateurs par leurs pairs comportera des entretiens individuels avec le président du conseil et de la rétroaction recueillie auprès de certains hauts dirigeants par le secrétaire. Le président du comité de la gouvernance, des nominations et des placements présentera une rétroaction au président du conseil sur la base des commentaires fournis par d'autres administrateurs.

Systèmes de contrôle interne et d'information de gestion

Le conseil a approuvé un cadre de contrôle interne complet qui codifie le système existant de contrôles internes de la Compagnie énoncés dans diverses politiques et des documents connexes. Le cadre de contrôle interne est dérivé du document intitulé *Internal Control – Integrated Framework (2013)* publié par le Committee of Sponsoring Organizations de la Commission Treadway.

Le comité d'audit examine et surveille l'efficacité de nos systèmes de contrôle interne et d'information de gestion, et reçoit des rapports réguliers de la haute direction sur les contrôles internes, notamment les fonctions de supervision à l'échelle de l'entreprise dans les services actuariels, financiers et d'audit interne. Cette surveillance fournit une assurance raisonnable quant à la fiabilité de notre information financière et à la protection de nos éléments d'actif.

Politique en matière de divulgation

Le conseil examine et approuve le contenu de tous les documents d'information importants, y compris les états financiers annuels et intermédiaires, le rapport de gestion, les communiqués de presse concernant les résultats, la notice annuelle et la présente circulaire.

Nous nous efforçons d'être attentifs aux besoins de la communauté financière et d'autres intervenants en matière d'information et nous fournissons au public investisseur en temps opportun de l'information uniforme et exacte, conformément à nos obligations d'information. Chaque année, le comité de la gouvernance, des nominations et des placements reçoit un rapport sur l'état de la conformité avec notre politique sur la négociation de titres et la divulgation de l'information, et sur l'efficacité de cette politique. Cette politique est examinée régulièrement afin de déterminer si des modifications doivent y être apportées afin de respecter l'évolution du cadre juridique et réglementaire, pour tenir compte des changements au niveau du contexte commercial ou des activités internes, ou encore pour améliorer la gouvernance.

Le tableau ci-après présente la liste de nos documents de gouvernance et le moment de leur révision. Ils peuvent tous être consultés sur notre site Web (www.sunlife.com). Nos Règles de conduite professionnelle peuvent également être consultées sur SEDAR (www.sedar.com) et sur EDGAR (www.sec.gov/edgar.shtml).

Document de gouvernance	Cycle d'examen
Charte du conseil d'administration (comprend une description de poste pour les administrateurs, y compris le président du conseil et les présidents des comités)	Annuel
Chartes des comités du conseil	Annuel
Principes directeurs relatifs à l'indépendance des administrateurs	Annuel
Règles de conduite professionnelle	Annuel, examen approfondi au moins tous les trois ans

Engagement des actionnaires

Le conseil estime qu'il est important d'obtenir un engagement constructif de la part des actionnaires de la Compagnie afin de leur permettre d'exprimer leur vision des questions de gouvernance.

Le président du conseil ou son représentant pourra communiquer à l'occasion avec les actionnaires, les autorités de réglementation, les agences de notation et certaines coalitions axées sur la gouvernance relativement à des questions de gouvernance, y compris les résultats du vote annuel consultatif sur la rémunération des dirigeants. Le conseil doit être informé de toutes ces communications au plus tard à sa prochaine réunion prévue au calendrier.

Communication avec le conseil

Les actionnaires et les autres parties intéressées peuvent communiquer directement avec les administrateurs pour faire part de leurs commentaires, que ce soit par courriel à l'adresse boarddirectors@sunlife.com ou par la poste à l'adresse suivante :

Conseil d'administration
Financière Sun Life inc.
1 York Street, 31st Floor
Toronto (Ontario) Canada M5J 0B6

Propositions des actionnaires

Nous n'avons pas reçu de propositions des actionnaires aux fins d'examen à l'assemblée.

Les propositions des actionnaires pour notre assemblée annuelle de 2019 doivent nous être transmises par écrit. Nous devons recevoir ces propositions au plus tard à 17 h (heure de Toronto) le 19 décembre 2018 pour que nous puissions les examiner aux fins d'inclusion dans notre circulaire d'information de la direction relative à notre assemblée annuelle de 2019.

Prière de les envoyer au secrétaire général de la Financière Sun Life inc.

Télécopieur : 416-585-9907
Courrier électronique : boarddirectors@sunlife.com
Adresse postale : 1 York Street, 31st Floor
Toronto (Ontario) Canada M5J 0B6

Comités du conseil

Le conseil compte quatre comités permanents :

- le comité d'audit
- le comité de la gouvernance, des nominations et des placements
- le comité de planification de la direction
- le comité d'examen des risques et de révision.

Le conseil délègue du travail à ses comités de façon à exécuter son mandat de supervision de la gestion des affaires tant commerciales qu'internes de la Compagnie. Les chartes des comités sont examinées et mises à jour au moins une fois par année. Tous les comités permanents sont composés exclusivement d'administrateurs indépendants, au sens donné à ce terme dans nos Principes directeurs relatifs à l'indépendance des administrateurs.

Les comités se réunissent avant les réunions du conseil auxquelles le plan d'affaires annuel et les résultats annuels et trimestriels sont examinés et approuvés, ainsi qu'aux autres moments si nécessaire ou approprié.

Le président du conseil et les présidents des comités examinent et approuvent l'ordre du jour de chaque réunion de comité. L'ordre du jour est fixé en fonction des points reportés et des questions soulevées aux fins d'examen ou de suivi lors des réunions précédentes. Les comités discutent des rapports préparés par la direction, tiennent des réunions privées avec certains membres de la direction, y compris les responsables des principales fonctions de contrôle, puis se réunissent à huis clos. Chaque président de comité fait état au conseil des délibérations du comité et des recommandations nécessitant l'approbation du conseil.

Comité d'audit



Sara Grootwassink
Lewis (présidente)



Stephanie L. Coyles



Réal Raymond



Hugh D. Segal



Barbara G. Stymiest

Le rôle principal du comité d'audit (le « CA ») consiste à superviser :

- l'intégrité de nos états financiers et des informations connexes
- la conformité avec les exigences réglementaires en matière de finance
- le caractère adéquat et l'efficacité de nos contrôles internes
- la compétence, l'indépendance et le rendement de notre auditeur externe
- les fonctions actuarielles, de finance et d'audit interne ainsi que leur indépendance, et évaluer l'efficacité du chef de chaque fonction.

Indépendance et compétences financières

Tous les membres du CA respectent les autres normes en matière d'indépendance qui s'appliquent aux membres du comité d'audit, lesquelles sont décrites dans nos Principes directeurs relatifs à l'indépendance des administrateurs (se reporter à la page 22).

Le conseil a établi que chacune de M^{me} Lewis, présidente du CA et de M^{me} Stymiest ont les compétences nécessaires pour être désignée à titre d'« experte financière du comité d'audit » (*audit committee financial expert*), au sens donné à ce terme dans les règles de la Securities and Exchange Commission (la « SEC ») des États-Unis, et possèdent chacune l'expérience

nécessaire en matière de comptabilité ou de gestion financière connexe qui est requise selon les règles du New York Stock Exchange.

Tous les membres du CA possèdent des « compétences financières » au sens des règles des Autorités canadiennes en valeurs mobilières relatives aux comités d'audit ainsi que des normes d'inscription en matière de gouvernance d'entreprise du New York Stock Exchange.

Le CA s'est réuni six fois en 2017. Il se réunit régulièrement en privé avec chacun de Deloitte, du premier directeur financier, de l'auditeur en chef et de l'actuaire en chef et s'est réuni à huis clos à chaque réunion. En mai 2017, les fonctions de surveillance de la conformité et des risques connexes ont été transférées du CA au comité d'examen des risques et de révision. Le CA s'est réuni en privé et à huis clos avec le premier directeur, contrôle de la conformité.

Présentation de l'information financière

La direction est chargée de l'établissement de nos états financiers consolidés et du processus d'élaboration de rapports de la Compagnie. Deloitte est chargée de l'audit de nos états financiers consolidés et de l'efficacité de nos contrôles internes quant à la présentation de l'information financière, conformément aux normes d'audit généralement reconnues du Canada et aux normes du Public Company Accounting Oversight Board des États-Unis.

Activités en 2017

Actuariat

- le comité a examiné des rapports sur les changements apportés aux hypothèses actuarielles et les mesures prises par la direction
- le comité a reçu un rapport sur la conformité à la politique de gouvernance en matière d'actuariat
- le comité a reçu l'examen de sociétés comparables réalisé par un tiers indépendant des passifs relatifs aux contrats à la fin de l'exercice 2016
- le comité a examiné un rapport sur la gouvernance de la valeur des nouveaux contrats
- le comité a examiné un rapport sur les contrôles en matière de communication de l'information en ce qui concerne les sources des résultats.

Finances

- le comité a passé en revue nos principales pratiques et politiques comptables de même que les prévisions et les décisions comptables avec la direction et Deloitte
- le comité a examiné les rapports courants de la direction sur les modifications apportées aux normes internationales d'information financière (IFRS)
- le comité a examiné un rapport de la direction sur les contrôles liés aux mesures non conformes aux IFRS et leur divulgation
- le comité a étudié les documents ci-après avec la direction et Deloitte et les a recommandés au conseil aux fins d'approbation : les états financiers consolidés annuels, les états financiers consolidés non vérifiés trimestriels, les rapports de gestion et les communiqués de presse portant sur les bénéfices concernant nos résultats annuels et trimestriels
- le comité a passé en revue avec la direction l'amélioration de nos communications financières trimestrielles et annuelles
- le comité a reçu des mises à jour sur des questions fiscales.

Conformité

- le comité a reçu des rapports de la part du chef de la conformité sur des questions de conformité, y compris la conformité aux lois et aux règlements applicables, la conduite éthique, la dénonciation, la lutte contre le blanchiment d'argent, les pratiques financières, la fraude, la subornation et le respect de la vie privée

- le comité a reçu un rapport sur les ressources, les programmes et les initiatives de conformité du chef de file en matière de conformité de la Financière Sun Life du Canada
- le comité a examiné les politiques et programmes afin d'assurer le respect des exigences légales et réglementaires
- le comité a reçu des rapports sur les processus de la Compagnie visant à assurer la conformité aux règlements concernant les opérations entre apparentés.

Auditeur externe

- le comité a examiné et a accepté l'indépendance de l'auditeur externe et a examiné et a approuvé l'utilisation restreinte de la politique portant sur le recours aux services de l'auditeur externe
- le comité a examiné et a approuvé la portée globale du plan d'audit annuel et les ressources nécessaires
- le comité a examiné et a approuvé les services et honoraires relatifs à l'auditeur externe, conformément à l'utilisation restreinte de la politique portant sur le recours aux services de l'auditeur externe
- le comité a reçu des mises à jour réglementaires relativement aux rapports des auditeurs et a assuré le suivi de l'évolution de la communication de l'information par les auditeurs
- à la demande du CA, le comité a examiné la proposition de la direction aux fins d'une évaluation continue du rendement des auditeurs externes
- le comité a continué de participer, en 2016, au projet pilote d'indicateur de la qualité de l'audit du Conseil canadien de la reddition de comptes (le « CCRC ») dont l'objectif était d'obtenir de la rétroaction concrète au Canada sur l'utilisation d'indicateurs de la qualité de l'audit et de savoir s'ils sont utiles ou non aux comités d'audit lorsqu'ils s'acquittent de leur responsabilité de supervision de l'audit externe.

Contrôle interne

- le comité a examiné la portée du plan d'audit interne annuel avec la direction et l'auditeur en chef et a approuvé le budget et la dotation en personnel proposés pour la mise en œuvre du plan
- le comité a examiné les rapports trimestriels de l'auditeur en chef sur les activités liées à l'audit, les conclusions et les recommandations, et le caractère adéquat ainsi que l'efficacité des mesures relatives au contrôle interne
- le comité a examiné des rapports de la direction sur l'efficacité de nos contrôles et de nos procédures en matière de communication de l'information, nos contrôles internes quant à la présentation de l'information financière ainsi que l'attestation, par Deloitte, de l'efficacité de nos contrôles internes
- le comité a examiné les modifications apportées au cadre de contrôle interne et en a recommandé l'approbation par le conseil
- le comité a examiné les rapports des premiers directeurs financiers des divisions sur l'environnement de contrôle de la Financière Sun Life Canada, la Financière Sun Life États-Unis, la Financière Sun Life Asie, Gestion d'actif Financière Sun Life (composée de Gestion Placements Sun Life et de Massachusetts Financial Services) et sur les fonctions des finances, de l'actuariat et de l'audit interne.

Bureau du surintendant des institutions financières (le « BSIF »)

- le comité a rencontré le BSIF pour examiner son rapport d'examen annuel et le statut des points soulevés aux fins de révision avec la direction sur une base régulière.

Fonction des finances, de l'audit interne, de l'actuariat et de la conformité

- le comité a examiné l'indépendance de la fonction d'audit interne et en était satisfait
- le comité a examiné le mandat, les responsabilités et les pouvoirs, y compris l'indépendance et les ressources, du premier directeur financier, de l'auditeur en chef et de l'actuaire en chef

- le comité a examiné les objectifs et les initiatives annuels du premier directeur financier, de l'auditeur en chef, de l'actuaire en chef et du premier directeur, contrôle de la conformité et a évalué le rendement annuel du premier directeur financier, de l'auditeur en chef et de l'actuaire en chef
- le comité a examiné la structure organisationnelle et l'efficacité des fonctions des finances, de l'audit interne, de l'actuariat et de la conformité
- le comité a examiné les plans de relève et le perfectionnement des talents des fonctions des finances, de l'audit interne et de l'actuariat
- le comité a examiné et mis à jour la charte du CA.

Vous pouvez trouver de plus amples renseignements au sujet du CA dans notre notice annuelle de 2017 qui a été déposée auprès des autorités canadiennes en valeurs mobilières (www.sedar.com) et sur EDGAR (www.sec.gov/edgar.shtml).

Les membres du CA sont satisfaits du mandat du comité et estiment que celui-ci a respecté les modalités de sa charte en 2017.

Comité de la gouvernance, des nominations et des placements



Scott F. Powers
(président)



Sara Grootwassink
Lewis



Christopher J.
McCormick



Réal Raymond



Hugh D. Segal

Le comité de la gouvernance, des nominations et des placements (le « CGNP ») aide le conseil :

- à élaborer des lignes directrices et des processus efficaces en matière de gouvernance
- à mettre sur pied des procédures afin d'évaluer l'efficacité du conseil et des comités du conseil, ainsi que de la contribution de chaque administrateur, du président du conseil et des présidents de comités
- à superviser les lignes directrices relatives au recrutement des administrateurs
- à identifier les personnes dotées des compétences, du savoir-faire et des qualités que le conseil juge les mieux à même de compléter la composition actuelle du conseil, en tenant compte du niveau de diversité au sein du conseil, et à recommander l'élection des candidats aux postes d'administrateur
- à superviser les politiques et les processus afin de maintenir un comportement éthique
- à superviser les pratiques, le rendement, les procédures et les contrôles en matière de placement liés à la gestion du portefeuille de fonds généraux et des entreprises de gestion d'actifs de la Compagnie
- à revoir et à superviser les plans d'investissements annuels
- à examiner et à approuver, seul ou avec le CERR, les opérations dans le cadre desquelles l'acquisition de placements pour le compte général viendrait excéder certains plafonds ou fourchettes prévus dans la politique de gestion des placements et du risque de crédit de la Compagnie.

Le CGNP est composé uniquement d'administrateurs indépendants. Il CGNP s'est réuni sept fois en 2017. Il a régulièrement rencontré le premier directeur des placements et s'est réuni à huis clos à chaque réunion.

Activités en 2017

Lignes directrices et procédés en matière de gouvernance

- le comité a examiné les développements en matière de gouvernance d'entreprise et a évalué les pratiques actuelles en la matière
- le comité a examiné les activités et procédés supplémentaires liés à la gouvernance du conseil
- le comité a examiné l'énoncé concernant la gouvernance d'entreprise figurant dans les documents relatifs à l'assemblée annuelle et la notice annuelle
- le comité a examiné des rapports sur notre stratégie et nos pratiques de durabilité et a examiné le rapport annuel sur la durabilité; vous pouvez consulter notre rapport sur la durabilité sur notre site Web (www.sunlife.com)
- le comité a reçu le rapport annuel sur le programme de Règles de conduite professionnelle de la Financière Sun Life
- le comité a examiné les politiques relatives à la communication de l'information, à la confidentialité de l'information, aux opérations sur valeurs mobilières, à la gouvernance des filiales, à la diversité du conseil, à l'indépendance des administrateurs et à l'évaluation des personnes responsables
- le comité a examiné une politique sur l'accès aux procurations et l'a recommandée aux fins d'approbation
- le comité a examiné les politiques relatives aux liaisons entre mandats d'administrateur et à la limitation du nombre de mandats
- le comité a approuvé des dons substantiels à des organismes de bienfaisance ainsi que des politiques et des budgets y afférents
- le comité a examiné le caractère adéquat de la police d'assurance responsabilité civile des dirigeants et des administrateurs.

Gouvernance, renouvellement et évaluation du conseil

- le comité a examiné les chartes du conseil et des comités (y compris les descriptions de poste pour le président du conseil, les présidents des comités et les administrateurs) et a recommandé des mises à jour au conseil
- le comité a examiné l'état des recommandations reçues de la part d'un conseiller externe indépendant, et en a discuté; ces recommandations portaient sur l'évaluation annuelle des comités du conseil, de chaque administrateur, du président du conseil et des présidents des comités
- le comité a examiné l'indépendance des administrateurs et a examiné la composition du conseil et des comités et a fait des recommandations au conseil à cet égard
- le comité a examiné la candidature d'éventuels administrateurs conformément aux nouvelles lignes directrices relatives au recrutement d'administrateurs élaborées en 2017
- le comité a fait part à la direction de ses commentaires sur le projet de l'approche éclairée de la Compagnie, lancé en réponse à des commentaires précis reçus au cours du processus d'évaluation du conseil de 2016 dans le but d'améliorer les documents du conseil et de mieux utiliser le temps des administrateurs et des membres de la direction
- le comité a encadré, en consultation avec le président du conseil, le programme d'orientation pour les nouveaux administrateurs et les programmes de formation pour les administrateurs en place, et a élaboré de nouvelles lignes directrices en matière de visites de sites par les nouveaux administrateurs ainsi que le calendrier annuel des visites de sites par les administrateurs
- le comité a examiné le programme de rémunération des administrateurs et a recommandé des modifications au conseil.

Placements

- le comité a examiné le rendement des placements pour le compte général et les activités de gestion des actifs de la Compagnie
- le comité a examiné les rapports sur les opérations de placement importantes
- le comité a reçu des rapports sur les tendances, la situation actuelle et les perspectives des marchés
- le comité a reçu des présentations et des mises à jour sur l'exposition aux produits de base et à l'immobilier, les plans de diminution des risques et le profil de risque de crédit de la Compagnie, compte tenu de l'évolution macro-économique
- le comité a reçu des rapports du premier directeur de la gestion du risque de crédit sur les perspectives des marchés, y compris les risques de placement et les incidents de crédit qui visent le portefeuille d'actifs de la Compagnie
- le comité a discuté du rendement des placements, de la stratégie de placement et des facteurs de risque liés à des entités qui ont déjà été acquises ou qui pourraient l'être
- le comité a discuté des stratégies utilisées au moment d'investir des capitaux de démarrage dans de nouveaux produits et des placements conjoints
- le comité a examiné les mesures de rendement des entreprises de gestion d'actifs de la Compagnie
- le comité a discuté de la stratégie de placement et a examiné le plan de placement annuel et l'a recommandé au conseil aux fins d'approbation
- le comité a discuté de l'incidence d'innovations perturbatrices sur la stratégie de placement.

Fonction de placement

- le comité a examiné le mandat, les responsabilités et les pouvoirs du chef des placements, y compris l'adéquation de ses ressources, et il a évalué l'efficacité de la fonction de placement
- le comité a examiné les objectifs et les initiatives annuels et a évalué le rendement annuel du premier directeur des placements
- le comité a examiné la structure organisationnelle et l'efficacité de la fonction de placement
- le comité a examiné les plans de relève pour le poste de premier directeur des placements et le perfectionnement des talents au sein de la fonction de placement.

Les membres du CGNP sont satisfaits du mandat du comité et estiment que celui-ci a respecté les modalités de sa charte en 2017.

Comité de planification de la direction



M. Marianne Harris
(présidente)



Martin J. G. Glynn



Christopher J.
McCormick



Scott F. Powers

Le comité de planification de la direction (le « CPD ») est chargé d'aider le conseil :

- en fournissant des commentaires sur la planification de la relève pour le poste de chef de la direction et en examinant les plans ayant trait à la planification de la relève pour d'autres hauts dirigeants, de même que la nomination et la formation des candidats à ces postes
- en mettant en place et en supervisant des procédures d'évaluation du rendement du chef de la direction, de même qu'en examinant l'évaluation du rendement des autres membres de la haute direction faite par le chef de la direction

- en formulant des recommandations en matière de rémunération des membres de la haute direction au conseil, notamment en matière de politiques et de pratiques de rémunération et de création de régimes incitatifs, et en assurant la supervision de toutes les sommes dépensées relativement à la rémunération
- en supervisant la formation des gens de talent, la mobilité à l'échelle mondiale, l'engagement des employés et la culture de la Compagnie
- en supervisant la gouvernance des régimes de retraite des employés.

Le CPD s'est réuni cinq fois en 2017. Il s'est réuni à huis clos au début de chaque réunion puis après avoir examiné les rapports de ses conseillers indépendants et de la direction. Le CPD a aussi tenu des réunions privées avec la vice-présidente générale et première directrice des ressources humaines et des communications, à chaque réunion.

Activités en 2017

Rémunération des membres de la haute direction

- le comité a examiné et a approuvé les politiques, les programmes et les fourchettes de rémunération des membres de la haute direction, y compris les arrangements relatifs à la retraite et aux avantages sociaux, et a déterminé des mesures et des objectifs de rendement adéquats pour les programmes de rémunération incitative
- le comité a examiné et a approuvé le régime incitatif annuel aux fins de mise en œuvre en 2018, qui assurent une harmonisation continue avec notre stratégie d'affaires et font de nos clients le point focal de nos objectifs stratégiques
- le comité a examiné les tendances du marché et les faits récents relatifs à la réglementation en matière de rémunération des membres de la haute direction
- le comité a examiné le rapport interne sur la conformité ainsi que les politiques en matière de rémunération et de nomination, et a approuvé les changements apportés à la politique de récupération
- le comité a examiné et a approuvé la présentation de la rémunération des dirigeants
- le comité a reçu des rapports du conseiller en rémunération indépendant
- le comité a examiné et a approuvé une mise à jour de la méthodologie Black-Scholes utilisée par la Compagnie dans le cadre de l'octroi d'options d'achat d'actions aux membres de l'équipe de direction.

Évaluation des membres de la haute direction

- le comité a établi des objectifs de rendement pour le chef de la direction, a procédé à une évaluation du rendement par rapport à ces objectifs et a recommandé sa rémunération au conseil en tenant compte de notre rendement d'entreprise et de ses qualités de dirigeant en 2017
- le comité a étudié l'évaluation du rendement ainsi que les recommandations en matière de rémunération à l'égard des vice-présidents généraux de l'Organisation internationale, des présidents des groupes d'affaires et des autres membres de la haute direction chargés des risques importants, et a fait des recommandations au conseil.

Gestion des talents/engagement des employés

- le comité a effectué un examen approfondi des options de relève pour le poste de chef de la direction et les autres postes de haute direction, notamment au sein de Massachusetts Financial Services, et a examiné les plans de formation pour les candidats à la relève
- le comité a discuté de l'évaluation des pratiques et de la culture des employés
- le comité a examiné les résultats du sondage d'engagement des employés pour l'ensemble de l'entreprise et les plans d'action afin d'améliorer les niveaux d'engagement des employés dans leur ensemble

- le comité a examiné les progrès faits par rapport notre stratégie en matière de diversité et d'inclusion et qui vise à renforcer notre culture d'inclusion et à garantir que nos effectifs soient le reflet des clients que nous desservons et des collectivités dans lesquelles nous exerçons nos activités
- le comité a examiné les tendances en matière de mobilité à l'échelle mondiale ainsi que nos pratiques en la matière
- le comité a examiné la nouvelle architecture d'apprentissage qui est alignée sur la stratégie de la Compagnie.

Gouvernance et conformité

- le comité a examiné les répercussions des principaux risques à l'échelle de l'entreprise sur les programmes de rémunération, y compris les programmes de rémunération en fonction des ventes
- le comité a examiné l'audit de nos programmes de rémunération par rapport aux attentes du BSIF et aux principes du Conseil de stabilité financière en matière de saines pratiques de rémunération
- le comité a participé à une séance de formation sur les retraites et a examiné la gouvernance des régimes de retraite des employés
- le comité a examiné et a approuvé les modifications apportées à la politique en matière de rémunération et de nomination
- le comité a surveillé le tableau de bord du risque en matière de talents
- le comité a examiné et a mis à jour la charte du CPD.

Fonction des ressources humaines

- le comité a examiné le mandat, les responsabilités et les pouvoirs du poste de la vice-présidente générale et première directrice des ressources humaines et des communications, y compris l'adéquation de ses ressources
- le comité a examiné les objectifs et les initiatives annuels et a évalué le rendement annuel de la vice-présidente générale et première directrice des ressources humaines et des communications
- le comité a examiné la structure organisationnelle et l'efficacité de la fonction des ressources humaines
- le comité a examiné les plans de relève et le perfectionnement des talents au sein de la fonction des ressources humaines.

Les membres du CPD sont satisfaits du mandat du comité et estiment que celui-ci a respecté les modalités de sa charte en 2017.

Comité d'examen des risques et de révision



Barbara G. Stymiest
(présidente)



Stephanie L. Coyles



Martin J. G. Glynn



M. Marianne Harris

Le comité d'examen des risques et de révision (le « CERR ») est un comité permanent du conseil dont les principales fonctions sont :

- d'examiner la gestion du risque à l'échelle de l'entreprise et de la fonction de gestion des risques, dans le but d'assurer que la direction dispose de politiques, de procédures et de contrôles en place conçus pour repérer et gérer efficacement les principaux risques auxquels la Compagnie est exposée et que celle-ci dispose de suffisamment de capital pour couvrir ces risques
- d'assurer un suivi régulier du profil de risque pour que celui-ci demeure dans les limites d'appétence établies et que la situation du compte capital de la Compagnie soit conforme aux exigences réglementaires en matière de capital
- de recommander les limites de risque précises propres aux activités et le plan de capital annuel au conseil pour que ce dernier les approuve, et d'en assurer le suivi
- de rencontrer les leaders d'affaires et les chefs de fonction qui sont exposés aux risques et les gèrent et qui encadrent les programmes de gestion des risques
- de superviser l'efficacité de la fonction de gestion des risques et de recevoir des rapports provenant d'audits internes à l'égard de l'efficacité des contrôles de risque au sein de l'entreprise et de la fonction de gestion des risques
- de superviser les activités de gestion des risques de nos filiales et le risque auquel la Compagnie est exposée du fait de ses ententes de coentreprise
- d'examiner et d'approuver toutes les politiques de gestion des risques et d'en surveiller la conformité
- de présenter au conseil une vue d'ensemble de la surveillance de tous les programmes de gestion des risques pour tous les comités du conseil, lorsque le conseil a délégué la surveillance de certains programmes de gestion des risques particuliers à d'autres comités du conseil
- de superviser la conformité aux obligations d'ordre légal et réglementaire ainsi que la mise en lumière du risque de conformité et la gestion de ce risque.

Le CERR s'est réuni cinq fois en 2017. Il a régulièrement tenu des réunions privées avec le premier directeur, gestion des risques et s'est réuni à huis clos à l'ouverture et à la clôture de chaque réunion. En mai 2017, le CERR a pris en charge les fonctions de surveillance de la conformité et des risques connexes qui étaient auparavant sous la responsabilité du CA. Après mai 2017, le CERR a régulièrement tenu des réunions privées avec le premier directeur, contrôle de la conformité et s'est réuni à huis clos à la clôture de chaque réunion. Le CERR a également tenu des réunions à huis clos avec le premier directeur de la gestion des risques régulièrement.

Activités en 2017

Surveillance de la gestion des risques

- le comité a examiné les principaux risques ainsi que les nouveaux risques que comportent nos activités ainsi que les contrôles appliqués pour atténuer les risques

- le comité a assisté régulièrement à des exposés et a eu des discussions périodiques sur de nouveaux enjeux liés à la gestion des risques, à la réglementation et au secteur ainsi que sur les tendances en matière de gouvernance
- le comité a examiné chaque trimestre le profil de risque ainsi que sa conformité avec la politique relative à l'appétence pour le risque, y compris le tableau de bord d'appétence pour le risque
- le comité a examiné des rapports exhaustifs sur les principaux risques ainsi que les nouveaux risques établis et a discuté de stratégies de réduction des risques avec la direction
- le comité a examiné les résultats des analyses dynamiques de la suffisance du capital et d'autres analyses de scénarios et a donné ses commentaires sur les scénarios ayant fait l'objet de tests
- le comité a assisté à des exposés sur la cybersécurité et la sécurité de l'information, les taux d'intérêt négatifs et les incidences éventuelles des modifications apportées à la réglementation
- le comité a examiné avec la direction l'élaboration des programmes de gestion des risques opérationnels de la Compagnie
- le comité a examiné des rapports détaillés sur les principaux risques ainsi que les nouveaux risques auxquels nous sommes exposés dans le cadre de nos activités au Canada et en Asie et relativement à Gestion Placements Sun Life et à Massachusetts Financial Services
- le comité a examiné les principaux risques ainsi que les nouveaux risques à prendre en compte dans le cadre du plan d'affaires
- le comité a examiné et a recommandé au conseil d'approuver des modifications au cadre de gestion des risques (y compris l'énoncé sur la culture du risque), à la politique relative à l'appétence pour le risque, à la politique relative au risque de capital et au cadre de gestion du capital et de la liquidité
- le comité a examiné régulièrement et a approuvé des politiques de gestion et de contrôle des risques et a reçu des rapports sur la conformité avec les politiques de gestion des risques
- le comité a examiné comment la culture du risque est ancrée dans l'organisation dans le cadre de discussions continues avec la direction et la surveillance périodique des rapports et des politiques portant sur le risque ainsi que d'autres programmes de gestion des risques
- le comité a examiné les programmes de surveillance des risques et a fait rapport sur les activités liées à la surveillance des risques, notamment celles qui sont liées à l'appétence pour le risque, aux placements et aux risques liés au marché ainsi qu'aux risques opérationnels et aux risques liés à l'assurance
- le comité a examiné les rapports sur la conformité aux limites de la politique des risques et a surveillé les mesures de gestion connexes
- le comité a discuté avec la direction de l'optimisation des risques pris selon les limites approuvées en la matière
- le comité a surveillé la mise en œuvre des améliorations du cadre de gestion du risque opérationnel
- le comité a examiné avec la direction le rapport sur l'évaluation des risques et de la solvabilité propres de la Compagnie.

Surveillance de la gestion des capitaux et de la trésorerie

- le comité a examiné et a recommandé au conseil des cibles internes en matière de capital qui respectent les lignes directrices du BSIF
- le comité a examiné et a recommandé au conseil l'approbation du plan de capital annuel
- le comité a examiné trimestriellement avec la direction notre situation du compte capital et notre solidité financière et a formulé des recommandations au conseil en matière d'attribution du capital, de dividendes, de rachats d'actions, de paiements de dettes, d'émissions de titres de créance et de refinancements
- le comité a surveillé la planification et la préparation de la Compagnie pour la mise en œuvre du test de suffisance du capital des sociétés d'assurance-vie.

Surveillance de la conformité

- le comité a assisté à des exposés sur les plaintes des clients et les procédures de traitement de ces plaintes
- le comité a reçu des rapports sur les ressources, les programmes et les initiatives en matière de conformité qui sont mis en place par les chefs de file en matière de conformité de Gestion Placements Sun Life, Financière Sun Life Asie et de Massachusetts Financial Services
- le comité a examiné et a approuvé le plan de conformité annuel
- le comité a reçu périodiquement du premier directeur, contrôle de la conformité des rapports portant sur les enjeux liés à la conformité, y compris la conformité aux lois et aux règlements applicables, la conduite éthique, la dénonciation, la lutte contre le blanchiment d'argent, les pratiques dans le secteur, la fraude, la corruption et le respect de la vie privée
- le comité a examiné des politiques et des programmes visant à assurer la conformité aux exigences d'ordre légal et réglementaire
- le comité a rencontré le BSIF pour examiner son rapport d'examen annuel et le statut des éléments aux fins d'examen avec la direction de façon régulière.

Surveillance de la gestion des risques et gouvernance

- le comité a examiné le mandat, les responsabilités et les pouvoirs, y compris l'indépendance et les ressources, des postes de premier directeur, gestion des risques, de premier directeur, contrôle de la conformité et de premier directeur de la gestion du risque de crédit et il a évalué l'efficacité de ces postes
- le comité a examiné les objectifs et les initiatives annuels du premier directeur, gestion des risques et du premier directeur de la gestion du risque de crédit et a évalué le rendement annuel du premier directeur, gestion des risques, du premier directeur, contrôle de la conformité et du premier directeur de la gestion du risque de crédit
- le comité a examiné la structure organisationnelle et l'efficacité de la fonction de gestion des risques et conformité
- le comité a examiné les plans de relève et le perfectionnement des talents de la fonction de gestion des risques et conformité
- le comité a commandé un examen indépendant de la fonction conformité et a examiné le rapport final
- le comité a examiné des rapports portant sur des risques particuliers afin de pouvoir donner au conseil une vue d'ensemble de la surveillance des programmes de gestion des risques, notamment :
 - les incidences de risques clés pour l'ensemble de l'entreprise sur les programmes de rémunération au CPD
 - les activités de supervision des risques liés aux placements et des risques liés au marché au CGNP
 - les considérations de risque du plan stratégique à sa réunion stratégique annuelle
- le comité a examiné et mis à jour la charte du CERR.

Les membres du CERR sont satisfaits du mandat du comité et estiment que celui-ci a respecté les modalités de sa charte en 2017.

Rémunération des administrateurs

Analyse de la rémunération

Notre principe directeur, notre approche et notre processus

Nous avons deux objectifs principaux dans le cadre de notre rémunération :

- harmoniser les intérêts des administrateurs avec ceux de nos actionnaires;
- rémunérer les administrateurs de façon juste et concurrentielle de sorte que nous puissions attirer des administrateurs bien qualifiés.

Le conseil a pour philosophie de rémunérer équitablement les administrateurs pour le temps et les efforts requis pour s'acquitter de leurs responsabilités et contribuer à la direction et l'orientation efficaces de l'entreprise.

Nous comparons la rémunération cible de nos administrateurs (à l'exception du président du conseil et du chef de la direction) à la rémunération totale (provision annuelle et jetons de présence) versée aux administrateurs du groupe de sociétés comparables composé d'institutions financières canadiennes. Nous déterminons la rémunération médiane d'un « administrateur moyen » dans d'autres institutions financières par examen des informations à la disposition du public au sein de notre groupe de pairs (voir ci-après). Nous calculons le montant qu'un administrateur moyen de chacune de ces institutions financières recevrait pour un exercice, dans l'hypothèse d'un nombre égal de réunions du conseil et de comités et d'un nombre égal de comités dont chaque administrateur est membre. Nous comparons également la rémunération totale versée et les tendances en matière de rémunération des administrateurs au moyen d'un large sondage de 100 grandes sociétés canadiennes inscrites à la cote d'une bourse. Nous utilisons ces comparaisons pour évaluer tous les deux ans la compétitivité du programme de rémunération de nos administrateurs.

Nous comparons la rémunération du président du conseil par rapport à la rémunération versée aux présidents du conseil de sociétés du groupe de sociétés comparables. Le montant moyen de la rémunération totale est utilisé comme point de référence pour évaluer le caractère concurrentiel de la rémunération du président du conseil. Le comité de la gouvernance, des nominations et des placements tient également compte d'autres facteurs qualitatifs lorsqu'il fait ses recommandations sur la rémunération du président du conseil au conseil.

Notre groupe de sociétés comparables est composé de cinq grandes banques canadiennes et de deux sociétés d'assurances.

- BMO Groupe Financier
- CIBC
- La Great-West Vie
- Financière Manuvie
- RBC
- Banque Scotia
- Groupe Financier Banque TD

Nous avons choisi ces sociétés comme sociétés comparables, car il s'agit de sociétés de services financiers chefs de file au Canada qui recherchent des candidats aux postes d'administrateur ayant des compétences et une expérience semblables à ce que nous recherchons.

Chaque année, le comité de la gouvernance, des nominations et des placements passe en revue la rémunération des administrateurs. Il prend en considération les responsabilités qu'ils doivent assumer et le temps qu'ils doivent consacrer à leurs fonctions pour être efficaces, de même que la capacité concurrentielle de notre programme par rapport aux programmes de notre groupe de sociétés comparables, et il formule ses recommandations au conseil.

Structure du programme

Les administrateurs reçoivent une provision annuelle, une provision de comité et des frais de déplacement pour siéger aux conseils de la Financière Sun Life et de la Sun Life du Canada, lesquelles se les partagent en parts égales. Le coût est partagé en parts égales par les deux sociétés. Les frais de déplacement et autres dépenses qu'ils engagent afin d'assister aux réunions du conseil et des comités leur sont également remboursés. Les présidents des comités reçoivent une provision additionnelle en raison de leurs responsabilités accrues.

Le président du conseil reçoit une provision annuelle distincte composée en partie d'UAD correspondant à la valeur des UAD reçues par les autres administrateurs. De plus, les frais de déplacement et les autres dépenses qu'il engage dans l'exercice de ses fonctions à titre de président du conseil lui sont remboursés. Il ne reçoit aucuns frais de déplacement.

M. Connor ne reçoit pas de rémunération à titre d'administrateur, car il est notre chef de la direction. De plus amples détails sur la rémunération de M. Connor se retrouvent à la rubrique à la page 51 de la présente circulaire.

Modifications apportées à la rémunération des administrateurs en 2017

Jusqu'au 31 mai 2017, la rémunération des administrateurs incluait des jetons de présence de 1 750 \$ par réunion. En 2017, le comité de la gouvernance, des nominations et des placements a retenu les services d'un consultant en rémunération indépendant, Meridian Compensation Partners (« Meridian »), afin que celui-ci effectue un examen du caractère concurrentiel du programme de rémunération de nos administrateurs. Meridian a utilisé les données de notre groupe de sociétés comparables, auxquelles celles de la Banque Nationale du Canada ont été ajoutées, ainsi que celles de l'examen fait en 2016 par Meridian du TSX 60. D'après l'analyse de Meridian, le comité de la gouvernance, des nominations et des placements a recommandé une nouvelle structure globale de rémunération des administrateurs qui élimine les jetons de présence par réunion et que le conseil a approuvée.

Dans le cadre de la structure globale, le comité de la gouvernance, des nominations et des placements a augmenté la provision annuelle des administrateurs de 70 000 \$ pour la faire passer à 210 000 \$¹ et les provisions des présidents de comité de 10 000 \$ pour les faire passer à 40 000 \$².

Le tableau qui suit montre les changements apportés à la structure de rémunération des administrateurs, tels qu'ils ont été approuvés par le conseil et pris effet le 1^{er} juin 2017³ :

	Jusqu'au 31 mai 2017	Avec prise d'effet le 1 ^{er} juin 2017
Provision du président du conseil	405 000 \$	405 000 \$
Provision des administrateurs	140 000 \$	210 000 \$ ¹
Provision des présidents de comité	30 000 \$	40 000 \$ ²
Provision des membres de comités	10 000 \$	10 000 \$
Jetons de présence aux réunions	1 750 \$	NÉANT

¹ La moitié de cette provision sera versée en UAD et l'autre moitié en espèces, en UAD et/ou en actions.

² Tous les présidents de comité recevront dorénavant la même provision afin de tenir compte de la charge de travail équilibrée et lourde de chaque président de comité.

³ Les frais de déplacement demeurent inchangés par rapport à ceux qui ont été mis en œuvre le 1^{er} mai 2016, soit (i) 1 500 \$ lorsque le temps de déplacement pour un voyage aller-retour est compris entre deux et six heures, et (ii) 3 000 \$ lorsque le temps de déplacement pour un voyage aller-retour est de plus de six heures.

Le comité de la gouvernance, des nominations et des placements a également décidé d'examiner la rémunération des administrateurs aux deux ans plutôt qu'annuellement.

Régime de rémunération fondé sur des actions

Le conseil a adopté un régime de rémunération fondé sur des actions des administrateurs le 6 décembre 2000. Les administrateurs reçoivent 50 % de leur provision annuelle du conseil en UAD. Ils peuvent choisir de recevoir le reste de leur rémunération en une combinaison d'espèces, d'UAD additionnelles et d'actions ordinaires de la Financière Sun Life acquises sur le marché libre. Les administrateurs ne peuvent convertir des UAD en actions ordinaires ou en espèces que lorsqu'ils quittent le conseil. À ce jour, les administrateurs ont converti en espèces la totalité de leurs attributions d'UAD aux termes de ce régime au moment de leur départ du conseil.

Les administrateurs indépendants ne participent pas au régime d'options d'achat d'actions de la Compagnie.

Lignes directrices en matière d'actionnariat

Nous estimons qu'il est important pour nos administrateurs de détenir une participation importante dans la Compagnie de façon à harmoniser leurs intérêts avec ceux de nos actionnaires.

À compter du 1^{er} juin 2017, en liaison avec les changements apportés en 2017 à la rémunération des administrateurs mentionnés ci-dessus, la ligne directrice en matière d'actionnariat des administrateurs a été portée à 735 000 \$, ou sept fois la tranche en espèces de la provision annuelle des administrateurs. Les administrateurs (sauf M. Connor) doivent détenir au moins 735 000 \$ en actions ordinaires et/ou en UAD dans les cinq ans de leur élection au conseil. Les administrateurs ne peuvent réaliser des opérations de monétisation d'actions ni des opérations de couverture visant des titres de la Financière Sun Life (se reporter à la page 64).

À titre de chef de la direction, M. Connor est assujéti à des exigences en matière d'actionnariat distinctes qui sont décrites à la page 64.

Actionnariat

Le tableau ci-après présente les actions ordinaires et les UAD que chaque administrateur (sauf M. Connor) détenait en date du 28 février 2018 et du 28 février 2017 ainsi que la tranche qu'ils ont choisi de recevoir en actions ordinaires ou en UAD (à l'exception de la partie de la provision annuelle du conseil qui est automatiquement versée en UAD).

Administrateur	Exercice	Nombre d'actions ordinaires	Nombre d'UAD	Nombre total d'actions ordinaires et d'UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD (\$)	L'administrateur a respecté les lignes directrices (✓) ou le montant (\$) nécessaire pour les respecter	Rémunération à base d'actions choisie (%)
William D. Anderson	2018	15 600	17 797	33 397	1 765 365	✓	–
	2017	13 280	14 238	27 518	1 326 368	✓	–
	Différence	2 320	3 559	5 879	438 997		
Stephanie L. Coyles	2018	1 400	2 470	3 870	204 568	530 432	100
	2017	0	0	0	0	700 000	100
	Différence	1 400	2 470	3 870	204 568		
Martin J. G. Glynn	2018	10 316	16 398	26 714	1 412 102	✓	–
	2017	10 316	12 820	23 136	1 115 156	✓	–
	Différence	0	3 578	3 578	296 946		
M. Marianne Harris	2018	5 484	21 834	27 318	1 444 029	✓	–
	2017	5 340	16 116	21 456	1 034 180	✓	100
	Différence	144	5 718	5 862	409 849		
Sara Grootwassink Lewis	2018	5 500	14 875	20 375	1 077 023	✓	–
	2017	5 500	9 179	14 679	707 528	✓	100
	Différence	0	5 696	5 696	369 495		
Christopher J. McCormick	2018	0	1 335	1 335	70 568	664 432	–
	2017	0	0	0	0		–
	Différence	0	1 335	1 335	70 568		
Scott F. Powers	2018	975	7 277	8 252	436 201	298 799	–
	2017	975	2 753	3 728	179 690	520 310	75
	Différence	0	4 524	4 524	256 511		
Réal Raymond	2018	8 000	15 788	23 788	1 257 434	✓	–
	2017	8 000	12 705	20 705	997 981	✓	50
	Différence	0	3 083	3 083	259 453		
Hugh D. Segal	2018	8 657	20 049	28 706	1 517 399	✓	–
	2017	8 657	17 540	26 197	1 262 696	✓	–
	Différence	0	2 509	2 509	254 703		
Barbara G. Stymiest	2018	5 000	28 739	33 739	1 783 444	✓	–
	2017	5 000	23 418	28 418	1 369 748	✓	80
	Différence	0	5 321	5 321	413 696		

Le cours de clôture de nos actions ordinaires à la TSX le 28 février 2018 et le 28 février 2017 s'est établi respectivement à 52,86 \$ et à 48,20 \$.

Renseignements sur la rémunération

Tableau de la rémunération des administrateurs

Nous avons versé aux administrateurs de la Financière Sun Life et de la Sun Life du Canada une somme globale de 2 776 931 \$ en 2017, comparativement à 2 582 859 \$ en 2016.

Nom	Honoraires (\$)	Attributions fondées sur des actions (\$)	Frais de déplacement (\$)	Attributions fondées sur des options ¹ (\$)	Rémunération aux termes d'un régime incitatif autre		Autre rémunération ² (\$)	Total (\$)
					des titres de capitaux propres (\$)	Valeur du plan de retraite (\$)		
William D. Anderson	194 099	148 044	–	–	–	–	–	342 143
John H. Clappison	41 503	39 027	–	–	–	–	5 000	85 530
Stephanie L. Coyles	–	218 269	1 500	–	–	–	–	219 769
Martin J. G. Glynn	64 981	151 538	21 000	–	–	–	–	237 519
M. Marianne Harris	–	242 343	4 500	–	–	–	–	246 843
Sara Grootwassink Lewis	–	236 951	21 000	–	–	–	–	257 951
Christopher K. McCormick	78 242	65 385	12 000	–	–	–	–	155 627
Scott F. Powers	37 079	201 622	15 000	–	–	–	–	253 701
Réal Raymond	94 519	123 750	9 000	–	–	–	–	227 269
Hugh D. Segal	129 635	90 385	7 500	–	–	–	–	227 520
Barbara G. Stymiest	30 742	213 352	1 500	–	–	–	–	245 594
James H. Sutcliffe	–	145 755	–	–	–	–	43 586	189 341
A.Greig Woodring	–	82 124	6 000	–	–	–	–	88 124
TOTAL								2 776 931

¹ Les administrateurs indépendants ne participent pas au régime d'options d'achat d'actions de la Compagnie.

² Le montant pour MM. Clappison et Sutcliffe représentent un don de bienfaisance qui a été fait par la Compagnie au moment de leur départ du conseil.

Rémunération des membres de la haute direction

La présente rubrique porte sur notre méthode de rémunération des membres de la haute direction, notre façon de prendre des décisions, les différents éléments de nos programmes, les sommes versées à nos membres de la haute direction visés en 2017 et le raisonnement derrière de nos décisions. La direction a préparé l'analyse de la rémunération et les renseignements sur la rémunération figurant ci-après au nom du comité de planification de la direction (le « CPD »). Le CPD et notre conseil ont examiné et ont approuvé la présente rubrique. Tous les chiffres sont libellés en dollars canadiens, à moins d'indication contraire.

Contenu

Lettre aux actionnaires.....	52
Analyse de la rémunération.....	55
• <i>Décisions et approbations liées à la rémunération en 2017</i>	55
• <i>Modifications en 2018</i>	56
• <i>Comparaison de la valeur pour les actionnaires avec la rémunération des membres de la haute direction</i>	56
• <i>Philosophie et approche en matière de rémunération</i>	58
• <i>Gouvernance en matière de rémunération</i>	59
• <i>Harmonisation des programmes de rémunération et de gestion des risques</i>	61
• <i>Cycle de prise de décisions</i>	65
• <i>Notre programme de rémunération</i>	66
Renseignements sur la rémunération	81
• <i>Rémunération individuelle et objectifs de rendement</i>	81
• <i>Tableau sommaire de la rémunération</i>	88
• <i>Attributions aux termes du régime de rémunération incitative</i>	89
• <i>Prestations de retraite</i>	97
• <i>Prestations en cas de cessation d'emploi et de changement de contrôle</i>	98
• <i>Rémunération globale versée aux membres de la haute direction chargés des risques importants</i>	103
• <i>Titres pouvant être émis aux termes de régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres</i>	104

Lettre aux actionnaires

Message à nos actionnaires :

Avec l'objectif ambitieux de devenir l'une des meilleures sociétés d'assurance et de gestion d'actifs au monde, votre Compagnie a annoncé sa raison d'être pour 2017 : « Aider nos clients à atteindre une sécurité financière durable et un mode de vie sain ». Cette raison d'être révèle pourquoi nous sommes en affaires et souligne l'engagement au sein de votre Compagnie de tenir les promesses faites aux clients. À cette fin, à compter de 2017, 25 % de la prime incitative annuelle est établie en fonction de notre satisfaction des besoins des clients et du degré de fidélisation de notre clientèle.

Nous sommes heureux d'annoncer que 2017 a été marquée par de solides résultats, de réels progrès sur le plan des priorités stratégiques et le succès de nos initiatives axées sur les clients. Dans les pages qui suivent, nous partagerons avec vous notre approche en matière de rémunération, qui reflète le rendement de votre Compagnie en 2017 ainsi que les activités clés liées à la gouvernance au cours de la dernière année.

Faits saillants du rendement de la Compagnie

Nous avons fait des progrès notables sur le plan de nos priorités stratégiques, nous avons atteint nos objectifs financiers et nous avons continué d'améliorer notre expérience client.

- Bénéfice net déclaré de 2 149 millions de dollars (une baisse de 14 %) par rapport à 2 485 millions de dollars en 2016 et un RCP de 10,7 % (une baisse de 13,0 % par rapport à 2016)
- Bénéfice net sous-jacent de 2 546 millions de dollars (une hausse de 9 %) par rapport à 2 335 millions de dollars en 2016 et un RCP de 12,7 % (une hausse de 12,2 % par rapport à 2016)
- Ratio du montant minimal permanent requis pour le capital et l'excédent (« MPRCE ») établi à 246 % pour la Financière Sun Life et à 221 % pour la Sun Life du Canada
- Nette amélioration de l'expérience client, mesurée à l'aide des commentaires obtenus des clients sur la facilité de faire affaire avec Sun Life, le niveau d'efforts proactifs et d'efficacité dans la résolution des problèmes
- Ventes d'assurances de 3,0 milliards de dollars (une hausse de 10 %) et ventes de produits de gestion de patrimoine et de gestion d'actifs de 145,3 milliards de dollars (une hausse de 5 % par rapport à 2016)
- Actif géré total de 975 milliards de dollars (une hausse de 8 % par rapport à 2016)
- Efforts d'investissement soutenus en technologie et en solutions numériques, notamment le lancement au Canada de Ella : un coach numérique interactif pouvant aider les clients à tirer la pleine valeur de leurs régimes de garanties et de retraite
- Acquisition des opérations du secteur de la retraite de FWD à Hong Kong; acquisition des Fonds Excel au Canada, gestionnaire de fonds des marchés émergents (en janvier 2018); conclusion d'une entente de partenariat avec Collective Health, société novatrice de gestion de la santé des États-Unis
- Augmentation à deux reprises des dividendes pour les porteurs d'actions ordinaires en 2017, pour atteindre 1,745 \$ par action, ce qui représente une hausse de 8 % par rapport à 2016
- Rachat et annulation de 3,5 millions d'actions ordinaires de la FSL en 2017
- Rendement total cumulatif pour les actionnaires de 138 % au cours des cinq dernières années jusqu'à décembre 2017, soit le rendement le plus élevé parmi les grandes institutions financières canadiennes.

Principes et gouvernance

Notre approche en matière de rémunération se base sur des principes directeurs qui harmonisent les décisions en matière de rémunération avec les intérêts des actionnaires tout en offrant des incitatifs et en établissant un lien entre les récompenses et le succès à plus long terme de votre Compagnie. Nous examinons attentivement les résultats et, à l'occasion, nous pouvons exercer notre pouvoir discrétionnaire si nous le jugeons approprié du point de vue de l'actionnaire.

Le comité de planification de la direction revoit régulièrement les résultats des principaux programmes de rémunération, régimes de retraite et programmes de gestion des talents et de planification de la relève au sein de votre Compagnie pour en évaluer le caractère concurrentiel et la conformité avec les meilleures pratiques, notamment les principes de gouvernance et de gestion des risques et les principes réglementaires.

Nous faisons ce qui est juste, nous nous laissons guider par nos principes et nos pratiques respectent ou excèdent les principes du Conseil de stabilité financière (le « CSF ») en matière de saines pratiques de rémunération et les principes en matière de rémunération de la haute direction publiés par la Coalition canadienne pour une saine gestion des entreprises (la « CCSE »).

Après chaque réunion, le comité de planification de la direction fait rapport à l'ensemble du conseil sur ses délibérations. Nous passons en revue l'efficacité de notre comité chaque année afin de repérer des pistes d'amélioration avec l'objectif de produire les meilleurs résultats pour les actionnaires.

Pendant l'année 2017, le comité de planification de la direction a rempli pleinement son mandat. Nous avons tenu des réunions régulières pendant l'année et nous avons discuté et délibéré de questions avec et sans la présence de la direction. Nous avons évalué attentivement les compétences des dirigeants au moment d'établir la rémunération et nous avons également collaboré avec la direction afin de nous assurer que des employés talentueux soient en poste, embauchés ou formés de façon à participer à la promotion de notre stratégie.

Nous avons retenu les services d'un expert indépendant en lien avec la rémunération afin de garantir que le défi à relever soit adéquat. Le comité de planification de la direction a examiné la qualité des bénéficiaires afin de prendre des décisions relativement aux résultats liés au régime incitatif annuel et à la rémunération globale, au besoin, et s'est appuyé sur un rapport sur les risques fourni par le premier directeur, Gestion des risques afin de s'assurer que les résultats ont été obtenus de manière adéquate, dans le respect de l'appétence pour le risque et des pratiques de gestion des risques de la Compagnie.

La Financière Sun Life s'est de nouveau classée parmi les dix premières sociétés en 2017 selon l'évaluation annuelle des pratiques de gouvernance « Board Games » du *Globe & Mail*. Nous avons continué de recevoir une rétroaction positive à l'égard de notre programme de rémunération de la part des actionnaires dans le cadre du vote consultatif à l'égard de la rémunération des membres de la haute direction (le droit de regard sur la rémunération ou « say on pay »), ce qui nous aide à prendre des décisions et des mesures répondant aux attentes des actionnaires.

Faits saillants de la rémunération en 2017

Compte tenu de notre rendement en 2017 et des recommandations formulées par le CPD, le conseil a approuvé les décisions suivantes en matière de rémunération, dont de plus amples détails sont présentés dans les pages qui suivent :

- Augmentation de salaire pour un membre de la haute direction visé
- Indicateur de rendement de l'ensemble de la Compagnie de 127 % pour le régime incitatif annuel (le « RIA »). Ce régime fait des versements supérieurs à la cible lorsque les objectifs financiers et d'exploitation sont dépassés et, en 2017, des mesures axées sur le client y ont également été intégrées. Ce facteur est en baisse par rapport au facteur de 141 % en 2016, démontrant que le rendement n'a pas dépassé les objectifs selon la même proportion en 2017 qu'en 2016
- Versements aux termes du Régime d'unités d'actions Sun Life de la haute direction (unités d'actions Sun Life) effectués en mars 2018, qui reflètent un solide rendement absolu et un solide rendement total pour les actionnaires (le « RTA ») relatif au cours des trois derniers exercices (de 2015 à 2017), ce qui a donné lieu à un indicateur de rendement de 119 %. Ce facteur a baissé par rapport au facteur de 144 % obtenu de 2014 à 2016
- Cibles de rémunération et de rendement pour 2018 fondées sur notre plan et nos priorités stratégiques pour 2018
- Attributions de rémunération incitative à moyen et à long terme pour 2018, la valeur finale de ces attributions reflétera notre rendement au cours des trois à dix prochains exercices.

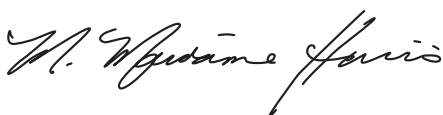
Dans le cadre de notre évaluation continue des pratiques en matière de gouvernance et des meilleures pratiques relativement à la rémunération des membres de la haute direction, des modifications de la politique de récupération de votre Compagnie ont été approuvées en 2017, ce qui permet davantage de récupérer la rémunération incitative auprès des membres de la haute direction en cas de mauvaise conduite, au-delà d'un redressement des états financiers. De plus amples détails sont présentés à la page 64 à la rubrique « Récupération ».

Le comité a également passé en revue les pratiques de rémunération des équipes des ventes afin de garantir la concordance adéquate entre les primes et les incitatifs, d'une part, et les intérêts des clients, d'autre part.

Dans l'ensemble, nos régimes incitatifs ont offert une valeur supérieure à la cible en 2017, mais inférieure à 2016, ce que nous estimons adéquat étant donné le rendement obtenu d'une année sur l'autre. Le CPD est confiant que ces résultats ont été réalisés sans prendre de risques excessifs. Le tableau de la page 82 présente le lien étroit du rendement entre la rémunération finale du chef de la direction et la valeur créée pour les actionnaires.

Vous avez votre mot à dire

Nous nous efforçons de vous fournir des renseignements qui vous inspirent confiance quant aux décisions prises et nous sollicitons les commentaires des actionnaires sur les sujets dont vous souhaitez en savoir plus. Nous croyons qu'un dialogue ouvert est important et nous vous invitons à communiquer avec nous à l'adresse boarddirectors@sunlife.com si vous avez des questions sur la rémunération des membres de la haute direction et nous vous encourageons à continuer à tirer parti de votre droit de regard sur la rémunération en 2018. Nous vous prions d'agréer l'expression de nos sentiments distingués.



M. Marianne Harris
La présidente du comité de planification de la direction,



Bill Anderson
Le président du conseil, FCPA, FCA,

Analyse de la rémunération

Décisions et approbations liées à la rémunération en 2017

Nous évaluons notre rendement d'entreprise pour évaluer la pertinence des objectifs définis en début d'année, la cohérence des perceptions externes de notre rendement avec les résultats produits par l'application de nos formules et la mesure dans laquelle les résultats obtenus témoignent d'un rendement durable à long terme ou d'événements exceptionnels.

Le tableau ci-après résume les décisions liées à la rémunération en 2017 de nos membres de la haute direction visés pour 2017. M. Freyne était notre vice-président général et premier directeur financier du 1^{er} juillet 2009 au 28 mai 2017. M. Strain a été nommé vice-président général et premier directeur financier le 29 mai 2017. Pour obtenir de plus amples renseignements sur les régimes, les versements et les nouvelles attributions, se reporter à la page 66.

Membre de la haute direction visé	Rémunération incitative à long terme (en milliers)								
	Rémunération incitative annuelle					Unités d'actions Sun Life			
	Salaire annualisé (en milliers)		Réelle (en milliers)		Cible (en % du salaire)	Valeur acquise / versée		Options	
	2017	2018	2017	2017	2018	Attributions de 2015 versées au début de 2018	2018	2017	2018
Dean A. Connor Président et chef de la direction	1 100	1 100	2 185	125 %	150 %	6 860	4 500	334	1 500
Kevin D. Strain Vice-président général et premier directeur financier	600	600	1 082	125 %	125 %	1 372	1 238	861	412
Colm J. Freyne Vice-président général et premier directeur, Gestion des risques	560	560	812	100 %	100 %	1 372	975	1 071	325
Stephen C. Peacher Président, Gestion Placements Sun Life	580 US	580 US	2 052 US	250 %	250 %	2 032 US	1 650 US	–	550 US
Daniel R. Fishbein Président, FSL É.-U.	550 US	575 US	1 023 US	125 %	125 %	1 355 US	975 US	–	325 US
Kevin P. Dougherty Vice-président général, Innovation et partenariats	585	585	1 141	125 %	125 %	2 127	1 163	–	387

Le conseil a évalué le rendement de chacun des membres de la haute direction visés par rapport à leurs objectifs individuels en 2017. Le résumé du rendement de chaque membre de la haute direction visé qui a constitué le fondement des rajustements de salaire et des multiplicateurs individuels aux termes du RIA et des programmes incitatifs à long terme commence à la page 81.

La valeur des attributions d'unités d'actions Sun Life de 2015 versées en 2018 reflète l'évolution du cours de l'action, des dividendes accrus et de l'application de l'indicateur de rendement de 119 %. Se reporter à la page 72 pour en savoir plus sur l'indicateur de rendement applicable aux attributions d'unités d'actions Sun Life.

Modifications en 2018

Le comité de planification de la direction a procédé à son examen annuel de nos programmes de rémunération et il a approuvé les modifications suivantes pour 2018.

Récupération

Avec prise d'effet en 2017, la politique a été révisée afin d'accorder une plus grande flexibilité au conseil et des possibilités de recours lui permettant de récupérer en cas de mauvaise conduite la totalité de la rémunération incitative que tous les employés, actuels ou anciens, auraient reçue ou gagnée au cours des 24 mois précédents.

Régime incitatif de Gestion Placements Sun Life

Afin de soutenir la croissance et l'évolution de Gestion Placements Sun Life, nous avons fait des ajustements aux pondérations des mesures de l'ordre de 5 % dans le but de garantir que notre rémunération est plus étroitement liée au rendement et aux résultats de l'entreprise. Se reporter à la page 70 pour en savoir plus.

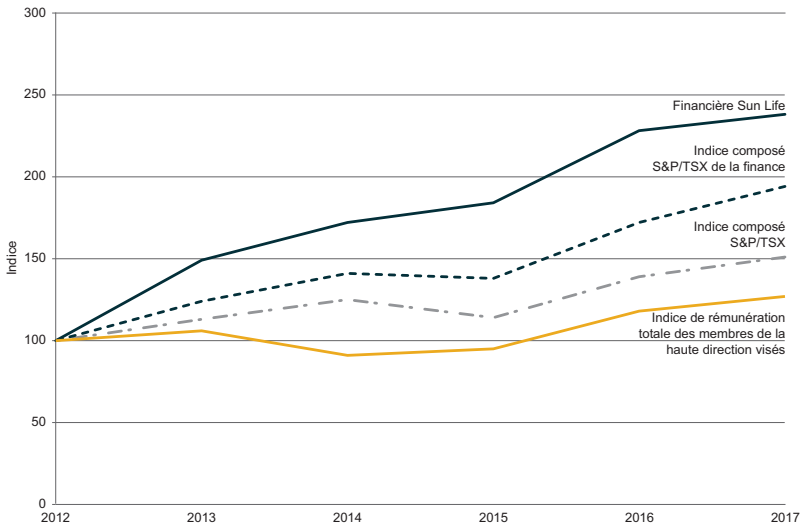
Régime d'options d'achat d'actions de la direction

Nous avons revu la méthodologie utilisée pour calculer le nombre d'options d'achat d'actions devant être accordées à compter de février 2018. Nous sommes passés d'une valeur Black-Scholes constante de 25 % à une valeur moyenne calculée sur cinq ans afin d'accroître l'harmonisation avec les changements sur le marché constatés par les investisseurs et les pratiques sur le marché d'un groupe de sociétés canadiennes comparables.

Comparaison de la valeur pour les actionnaires avec la rémunération des membres de la haute direction

Le graphique ci-après compare la valeur cumulative d'un investissement de 100 \$ dans les unités d'actions Sun Life au cours de la période de cinq ans débutant le 31 décembre 2012 avec la valeur d'un investissement de 100 \$ dans chacun des deux indices suivants, soit l'indice composé S&P/TSX et l'indice composé S&P/TSX de la finance, au cours de la même période, dans l'hypothèse du réinvestissement des dividendes. Le graphique présente également la rémunération totale, définie conformément au tableau sommaire de la rémunération figurant à la page 88, des membres de la haute direction visés (les « membres de la haute direction visés ») (au cours des exercices où nous avons plus de cinq membres de la haute direction visés, il s'agissait du chef de la direction, du premier directeur financier et des trois membres de la haute direction visés en service les mieux rémunérés) en dollars et indexée à 100 au cours de la même période. Veuillez prendre note que la définition de la rémunération totale diffère de sa définition des années antérieures (pour lesquelles nous avons utilisé la rémunération réalisée et réalisable) dans le but de mieux concorder avec les objectifs de la présente divulgation de renseignements.

Le graphique montre que les rendements de la Sun Life sont supérieurs à ceux des autres indices et à la croissance de la rémunération totale des membres de la haute direction visés au cours des cinq dernières années. Pour de plus amples renseignements sur le rapprochement entre la rémunération du chef de la direction et la valeur pour les actionnaires, se reporter à la page 82.



Exercices clos les 31 décembre	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Financière Sun Life	100	149	172	184	228	238
Indice composé S&P/TSX	100	113	125	114	139	151
Indice composé S&P/TSX de la finance	100	124	141	138	172	194
Indice de rémunération totale des membres de la haute direction visés	100	106	91	95	118	127
Rémunération totale des membres de la haute direction visés (en millions)	21,7 \$	22,9 \$	19,7 \$	20,5 \$	25,6 \$	27,6 \$

Ratio du coût de la direction

Le ratio du coût de la direction figurant dans le tableau ci-après présente la rémunération totale, comme elle est présentée dans le tableau sommaire de la rémunération, des membres de la haute direction visés en tant que pourcentage du bénéfice net sous-jacent attribué aux actionnaires. Ce tableau révèle que le bénéfice net sous-jacent est supérieur au coût de la direction.

Ratio du coût de la direction	2013	2014	2015	2016	2017
Rémunération totale des membres de la haute direction visés (en millions)	22,9 \$	19,7 \$	20,5 \$	25,6 \$	27,6 \$
Bénéfice net sous-jacent attribué aux actionnaires (en millions)	1 581 \$	1 816 \$	2 305 \$	2 335 \$	2 546 \$
Ratio du coût de la direction	1,4 %	1,1 %	0,9 %	1,1 %	1,1 %

Philosophie et approche en matière de rémunération

Principes en matière de rémunération

Notre approche en matière de rémunération se base sur cinq principes servant à établir des programmes de rémunération qui :

1. **s'harmonisent avec notre stratégie d'affaires**, comme l'accent que nous mettons sur le client
2. **procurent une incitation** à atteindre les priorités d'affaires stratégiques
3. **sont équitables** pour tous les employés, et récompensent les meilleurs rendements
4. **sont simples et clairement communiqués**
5. **assurent une harmonisation** avec l'expérience des investisseurs de rendement à court, à moyen et à long terme, et créent un état d'esprit d'actionnariat à plus long terme chez les hauts dirigeants.

Comment nous assurons l'harmonisation

Voici quatre moyens que nous utilisons afin d'assurer l'harmonisation de notre rémunération et de notre rendement avec les intérêts des actionnaires :

1. **la rémunération conditionnelle** (y compris une rémunération variable et une rémunération différée) représente 87 % de la rémunération totale versée au chef de la direction et 77 % pour l'équipe de haute direction;
2. **les mesures de rendement** au titre du RIA reflètent la valeur ajoutée pour les actionnaires par les bénéficiaires, la rentabilité des ventes et les progrès réalisés par rapport aux priorités stratégiques pour l'ensemble de l'entreprise;
3. **les cibles de rendement** au titre du RIA sont fondées sur le plan d'affaires annuel approuvé par le conseil et harmonisé avec la structure de risques de la Compagnie;
4. **les rendements absolu et relatif pour les actionnaires** reflètent notre rendement soutenu à long terme et stimulent la valeur de la rémunération différée.

Notre approche en matière d'établissement de la rémunération

- Nous fixons une cible pour chaque élément de la rémunération en fonction de la médiane (ou du milieu) des niveaux de rémunération de sociétés comparables, et nous comparons la rémunération totale cible dans le but de vérifier qu'elle est appropriée dans son ensemble pour chaque fonction.
- Nous harmonisons les avantages accessoires, les avantages sociaux et les prestations de retraite en fonction de la médiane des pratiques au sein de sociétés comparables. Leur valeur ne fluctue pas de façon significative en fonction du rendement d'entreprise ou du rendement individuel.
- À la fin de l'exercice, nous ajustons la rémunération réelle en fonction de la réalisation à la fois d'objectifs de rendement d'entreprise et d'objectifs de rendement individuel. Si nous atteignons un rendement supérieur qui se situe au-dessus de la cible, la rémunération sera supérieure à la médiane. Un rendement inférieur aux attentes donnera lieu à un niveau de rémunération inférieur à la médiane.
- Nous recourons à un processus établi de prise de décisions qui comprend une évaluation du rendement et de la valeur ajoutée pour les actionnaires, la comparaison avec des sociétés comparables, l'obtention de conseils indépendants, le respect d'un cycle annuel aux fins de la prise de décisions et l'utilisation par le conseil de son pouvoir discrétionnaire, s'il y a lieu.

Gouvernance en matière de rémunération

Participation et composition du comité de planification de la direction (CPD)

Le CPD surveille la conception et les résultats liés à la rémunération en mettant l'accent sur les programmes qui sont considérés importants pour la Compagnie. Le CPD et le conseil exercent un contrôle sur les programmes de rémunération de la MFS en approuvant le budget annuel des salaires, les fonds alloués aux primes et les attributions à long terme à base de titres de capitaux propres.

Le CPD est composé entièrement d'administrateurs indépendants et les membres du CPD ont une expérience directe en matière de rémunération de la haute direction, de planification de la relève et de gestion des risques. Collectivement, ils possèdent l'expertise requise pour prendre des décisions à l'égard de la rémunération de la haute direction et de la gouvernance.

- **M. Marianne Harris, présidente du CPD**, a été directrice générale et présidente des services bancaires d'affaires et d'investissement chez Merrill Lynch Canada, Inc. de 2006 à 2013 et chef du groupe des institutions financières, Amériques, de 2003 à 2006, à New York. Elle possède un savoir-faire dans la gouvernance, les relations avec les personnes intéressées, les risques et la réglementation et a une vaste expérience dans la conception et l'administration de programmes de rémunération ainsi que dans la gouvernance et le fonctionnement de la rémunération de la haute direction. M^{me} Harris siège actuellement au comité des ressources humaines d'une autre société cotée en bourse et préside le conseil d'administration de l'Organisme canadien de réglementation du commerce des valeurs mobilières
- **Martin J.G. Glynn** a été président et chef de la direction de HSBC Bank USA de 2003 à 2006 et président et chef de l'exploitation de la Banque HSBC Canada de 1999 à 2003. Dans le cadre de ces fonctions, il était chargé des affaires liées aux ressources humaines et à la rémunération au Canada et aux États-Unis. M. Glynn siège actuellement au comité de rémunération d'une autre société cotée en bourse et préside actuellement le comité des ressources humaines et de la rémunération de l'Office d'investissement des régimes de pension du secteur public
- **Christopher J. McCormick** était président et chef de la direction de L. L. Bean, Inc., détaillant d'équipement et de vêtements de plein air, de 2001 à mars 2016. À ce titre, il s'occupait des pratiques en matière de rémunération en plus de participer à la conception des programmes incitatifs des membres de la haute direction et à leur gouvernance
- **Scott F. Powers** a été président et chef de la direction de Conseillers en Gestion Globale State Street de 2008 à 2015 où il a acquis une vaste expérience dans la gouvernance, la gestion des risques et l'encadrement des programmes de rémunération. M. Powers possède également de l'expérience dans la conception et l'administration de la rémunération dans le secteur de la gestion des actifs. M. Powers siège actuellement au comité de rémunération d'une autre société cotée en bourse.

Le CPD fait l'objet d'une évaluation annuelle afin de s'assurer que ses membres ont l'expérience et l'expertise requises pour s'acquitter du mandat du CPD. Pour obtenir de plus amples renseignements à l'égard des membres et du fonctionnement et des activités du CPD, se reporter à la page 40. Le profil des membres du CPD figure à la rubrique portant sur les candidats aux postes d'administrateur à partir de la page 11.

Groupe d'examen du régime de rémunération incitative

Un groupe composé de membres de la haute direction provenant des services des finances, de l'actuariat, de la gestion des risques, des affaires juridiques et du contrôle de la conformité, des ressources humaines et de l'audit interne forme le Groupe d'examen du régime de rémunération incitative (« GERRI ») et participe au processus de prise de décisions lié à la rémunération. Le GERRI se réunit avant chaque réunion du CPD afin d'examiner la conception de nos régimes de rémunération incitative, les cibles de rendement et les évaluations, de même que les renseignements sur la gestion des risques. Il présente des observations à cet égard au chef de la direction, au CPD et au conseil pour que ceux-ci les étudient dans le cadre de leurs recommandations finales et de leurs approbations. Pour de plus amples renseignements, quant à notre cycle de prise de décisions, se reporter à la page 65.

Avis indépendant

En 2016, le comité a retenu les services de Pay Governance LLC (« Pay Governance ») à titre de consultant indépendant. Pay Governance fournit des conseils sur la stratégie, la conception et le montant des programmes de rémunération se rapportant au chef de la direction et aux principaux membres de la haute direction ainsi que sur la gouvernance en matière de rémunération de nos membres de la haute direction, notamment des conseils sur des programmes de rémunération ayant trait à la MFS.

Le CPD approuve le mandat du consultant indépendant, le plan de travail proposé et tous les honoraires qui y sont associés. Il examine également toute autre tâche de nature importante devant être attribuée au consultant indépendant et l'approuve seulement s'il estime que la tâche ne compromettra pas l'indépendance du consultant à titre de conseiller du CPD.

Le consultant indépendant conseille le CPD pendant toute l'année : il donne ses commentaires sur les recommandations relatives aux politiques, aide à évaluer le caractère adéquat de nos programmes de rémunération des membres de la haute direction, y compris leur conception et leurs résultats, et passe en revue la présente circulaire. Le CPD étudie l'information fournie par le consultant indépendant et fait des recommandations au conseil aux fins d'approbation. Le conseil est l'ultime responsable de la prise de décisions concernant la rémunération.

Avant de retenir les services de Pay Governance, le CPD a retenu, en 2016, ceux de Hugessen Consulting Inc. (« Hugessen ») et de Johnson Associates, Inc. (« Johnson ») à titre de consultants indépendants. Les services de Hugessen ont initialement été retenus par le CPD en juillet 2006 et ceux de Johnson en mai 2012. Aucune des sociétés n'a fourni de services liés à la rémunération du personnel ne faisant pas partie de la haute direction en 2017 ou en 2016. Dans le tableau qui suit figurent les honoraires versés à Pay Governance, à Hugessen et à Johnson au cours des deux derniers exercices.

Honoraires liés à la rémunération des membres de la haute direction	2017	2016
Pay Governance	202 903 \$ US	99 396 \$ US
Hugessen Consulting Inc.	–	206 942 \$
Johnson Associates Inc.	–	142 074 \$ US

Harmonisation des programmes de rémunération et de gestion des risques

Notre approche en matière de gestion des risques

Nos programmes de rémunération sont en harmonie avec les pratiques de gestion des risques de l'entreprise grâce à ce qui suit :

- Notre structure de gouvernance aux fins de conception et d'approbation des régimes de rémunération incitative
- Les processus que nous utilisons pour soutenir l'harmonisation de la rémunération avec la gestion du risque.

Comme il est précisé ci-après, en 2017, le CPD et le conseil ont conclu que nous n'avions pas pris de risques au-delà de notre appétence pour le risque afin de générer les résultats d'entreprise qui ont motivé les versements d'incitatifs.

Nous utilisons un modèle reposant sur « trois lignes de défense » en vue d'assurer que les rôles et les responsabilités sont cohérents, transparents et clairement documentés aux fins de la prise de décisions et de la gestion et du contrôle du risque à l'appui d'une gouvernance efficace.

Dans ce modèle :

- La première ligne concerne les rôles de l'entreprise qui attribuent les responsabilités, établissent et gèrent les risques de l'entreprise.
- La deuxième ligne correspond aux fonctions de contrôle qui sont indépendantes de la première ligne, et supervisent les programmes de gestion du risque par l'intermédiaire d'un cadre et de politiques en matière de risques. L'indépendance de la deuxième ligne s'appuie sur l'absence de relation hiérarchique directe des unités opérationnelles ou de mesures d'incitation directes se basant sur le rendement individuel des unités opérationnelles.
- La troisième ligne de défense est la fonction d'audit interne ou un tiers, qui fournit une assurance indépendante quant à l'efficacité des processus de gestion du risque, de contrôle et de gouvernance.

Notre structure de gouvernance aux fins de l'approbation des régimes incitatifs

Le CPD examine les régimes de rémunération incitative annuels, à moyen terme et à long terme, qui représentent 89 % des dépenses totales des programmes incitatifs au sein de l'entreprise. Les autres régimes sont généralement les régimes de rémunération des équipes des ventes, qui sont élaborés selon les cadres approuvés et qui sont gérés suivant le modèle des « trois lignes de défense ». Les montants et les risques clés aux termes de ces régimes sont revus par le CPD chaque année.

Outre les processus d'approbation officiels, les mesures suivantes contribuent également à l'harmonisation de la rémunération avec la gestion du risque :

- Désignation des membres de la haute direction chargés des risques importants (les « MHDCRI »). Les MHDCRI sont des particuliers qui ont une influence importante sur notre exposition aux risques. Les décisions relatives à la rémunération des MHDCRI sont examinées par le CPD et leur rémunération est alignée sur le rendement à long terme de la Compagnie, dont au moins 40 % de leur rémunération est variable et différée lorsque le seuil

de bénéfiques est dépassé. Se reporter à la page 103 pour la rémunération globale de nos MHDCRI

- Application des mesures de récupération liées à la rémunération. Se reporter à la page 64 pour une description de notre politique de récupération
- Capacité de réduire les versements d'unités d'actions. Le CPD et le conseil peuvent, à leur gré, dans le cadre du régime des unités d'actions Sun Life, annuler la totalité des attributions en cours s'ils déterminent que les versements mettraient en péril la situation de notre compte capital ou notre solvabilité
- Exercice du pouvoir général d'appréciation. Le CPD et le conseil peuvent décider de réduire ou d'annuler les attributions de mesures incitatives, et de réduire ou de ne pas attribuer à des personnes ou à des groupes des attributions aux termes des mesures incitatives à long terme s'ils concluent que les résultats ont été atteints par une prise de risques qui ne cadre pas avec les niveaux de risques approuvés par le conseil
- Audit régulier de nos programmes de rémunération. Les membres du personnel d'audit interne examinent nos programmes de rémunération en se fondant sur les principes du CSF et présentent un rapport à cet égard au CPD.

Processus en appui à l'harmonisation de la rémunération avec la gestion du risque

Nos processus de conception et d'examen de la rémunération comportent les pratiques de gestion du risque ci-après :

- Les programmes et processus liés à la rémunération sont gérés suivant le modèle et les principes des « trois lignes de défense »
- Chaque année, un plan d'affaires annuel est élaboré et approuvé par le conseil en fonction des niveaux de risques approuvés et il sert de référence pour fixer les cibles de rendement annuelles aux termes du régime de RIA
- Le premier directeur de la gestion des risques donne au CPD une présentation annuelle portant sur les risques clés à l'échelle de l'entreprise afin de fournir une perspective indépendante quant à savoir si les risques à l'échelle de l'entreprise sont gérés de manière appropriée et si des rajustements aux résultats sont nécessaires, et assiste aux autres réunions au besoin
- Le CPD reçoit des mises à jour relativement aux évaluations du régime de rémunération incitative, y compris des risques relatifs aux talents liés aux ressources humaines, et a le pouvoir d'abaisser ou d'annuler les attributions incitatives ainsi que d'abaisser ou de ne pas attribuer de primes incitatives à long terme à des personnes ou à des groupes s'il conclut que les résultats ont été atteints en prenant des risques
- Le GERRI se réunit avant chaque réunion du CPD afin d'examiner les résultats portant sur le régime de rémunération incitative tant du point de vue financier et actuariel que du point de vue de la gestion des risques, des affaires juridiques et du contrôle de la conformité, des ressources humaines et de l'audit interne. Le GERRI se réunit aussi après la clôture de l'exercice afin de discuter des rajustements nécessaires à la note générale et de chaque organisation du RIA en fonction du contexte du risque, de la conformité et du contrôle. Le CPD étudie les observations du GERRI dans le cadre de la préparation de ses propres recommandations au conseil
- Le CPD examine les renseignements concernant la valeur d'attribution et la valeur en cours de tous les salaires, de toutes les primes et de toutes les attributions de rémunération incitative à long terme accordés au cours des cinq derniers exercices à chaque membre de l'équipe de la haute direction. Il examine également l'analyse des tests de tension visant les membres de l'équipe de la haute direction en étudiant la valeur éventuelle des attributions sous forme de titres de capitaux propres en circulation en fonction de divers cours futurs de l'action

- Le CPD examine annuellement les versements globaux aux termes de tous les programmes incitatifs, les processus et l'environnement de contrôle régissant les régimes incitatifs et les secteurs de priorité pour l'année à venir en fonction d'une évaluation des indicateurs de risque potentiel, comme l'envergure du régime, l'ampleur et la variabilité des fourchettes de versements et les caractéristiques de conception des régimes.

Conception des régimes de rémunération incitative visant à atténuer le risque

La conception de nos régimes incitatifs nous aide à atténuer le risque, de la façon suivante :

- Les conceptions sont soumises à des tests de tension pour s'assurer d'une compréhension des résultats possibles
- La composition de la rémunération est gérée afin qu'une grande partie de la rémunération soit différée pour les rôles de direction plus importants
- Les plafonds de versements sont intégrés dans toutes les conceptions de régimes de rémunération de Sun Life non liés à la vente et, lorsqu'il est jugé pertinent, aux conceptions de régimes de rémunération liés à la vente
- Le RIA et le régime incitatif de Gestion Placements Sun Life (le « RI GPSL ») (se reporter aux pages 69 et 70) comprennent tous deux une mesure par laquelle le financement peut être réduit en fonction du contexte du risque, de la conformité et du contrôle
- Les mesures de rendement comprennent généralement une combinaison de mesures financières et de mesures non financières
- Le financement du RIA est limité au rendement de l'ensemble de la Compagnie et de chaque organisation, et n'a aucune incidence directe en matière de rémunération sur les ventes ou les décisions portant sur les produits individuels au sein d'une organisation
- Le financement du RI GPSL est situé au niveau de placements global, sans incidence directe en matière de rémunération sur les décisions de placement individuel dans une catégorie d'actif.

Utilisation du pouvoir discrétionnaire

Le conseil a le pouvoir discrétionnaire de faire ce qui suit :

- Augmenter ou diminuer les attributions aux termes du RIA ou du RI GPSL compte tenu de son évaluation de la gestion des risques, de l'incidence sur nos résultats financiers et d'autres facteurs qui ont pu avoir un effet sur le rendement
- Réduire ou annuler les attributions aux termes du RIA ou du RI GPSL et de réduire ou de ne pas attribuer à des personnes ou à des groupes les attributions aux termes de mesures incitatives à long terme s'il conclut que les résultats ont été atteints par une prise de risques qui ne cadre pas avec les niveaux de risques approuvés par le conseil
- Annuler toutes les attributions en cours aux termes du régime d'unités d'actions Sun Life, si les versements devaient nuire sérieusement à la situation du compte capital ou à la solvabilité de l'entreprise.

Exigences relatives à l'actionnariat des membres de la haute direction

Nos membres de la haute direction harmonisent leurs intérêts avec ceux de nos actionnaires en détenant une participation continue dans la Compagnie.

En 2016, nous avons augmenté les barèmes d'actionnariat minimaux des membres de la haute direction visés et nous avons imposé une exigence prévoyant qu'ils doivent atteindre au moins 25 % de leurs barèmes d'actionnariat minimaux en prenant des mesures personnelles, notamment la propriété personnelle d'actions et la décision de reporter les primes sous forme d'attributions d'unités d'actions différées (les « UAD »). Ils ont cinq ans pour atteindre la nouvelle exigence. Les nouveaux membres de la haute direction ont cinq ans pour atteindre leurs exigences minimales relatives à l'actionnariat et les membres de la haute direction qui sont nommés à des postes supérieurs ont trois ans à compter de la date de leur promotion pour respecter cette nouvelle exigence minimale, laquelle s'harmonise au cycle de rendement de nos unités d'actions Sun Life. De plus, à compter de 2017, nous avons ajouté l'exigence prévoyant qu'après l'exercice d'options d'achat d'actions, nos membres de la haute direction doivent conserver des actions dont la valeur correspond à 50 % du gain après impôt réalisé par un exercice pendant trois ans.

	Multiple du salaire annuel	Participations après la retraite
Chef de la direction	10x	Détenir au moins 100 % de la participation pendant 1 an Détenir au moins 50 % de la participation pendant 2 ans
Membres de la haute direction visés	5x	Détenir au moins 100 % de la participation pendant 1 an

Tous les initiés doivent suivre nos règles relativement aux opérations d'initiés et les membres de la haute direction et les administrateurs doivent aviser la personne appropriée de leur intention de négocier nos titres. Les membres de la haute direction doivent aviser le chef de la direction alors que les administrateurs, y compris le chef de la direction, doivent aviser le président du conseil. Le président du conseil doit aviser le président du comité de la gouvernance, des nominations et des placements.

Aucune opération de couverture

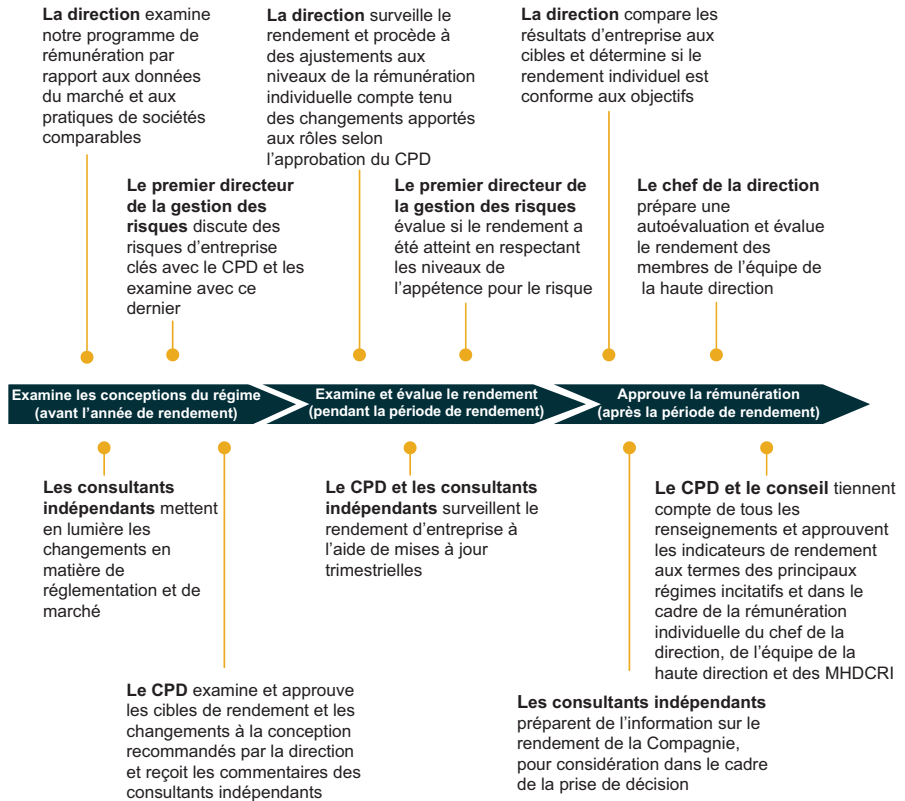
Nous avons en place une politique interdisant à tous les initiés assujettis à nos exigences relatives à l'actionnariat de participer à des opérations de monétisation d'actions ou à des couvertures visant des titres de la Compagnie.

Récupération

Notre politique de récupération permet à la Compagnie de récupérer la rémunération en cas de redressement important et/ou de mauvaise conduite. La politique permet au conseil de récupérer, à son gré, une partie ou la totalité de la rémunération incitative reçue ou gagnée par un employé (ou ancien employé) au cours des 24 mois précédents si l'employé (ou ancien employé) a fait preuve d'inconduite, notamment une fraude, un détournement, un acte de négligence et/ou le non-respect d'exigences juridiques ou de nos politiques internes, y compris dans le code de conduite. Dans le cas d'un redressement important, la rémunération peut être récupérée dans le cas où la rémunération incitative reçue aurait été inférieure si les résultats financiers redressés avaient été connus.

Cycle de prise de décisions

Notre cycle de prise de décisions annuel suit un processus rigoureux, qui est divisé en trois étapes pour la période de rendement applicable :

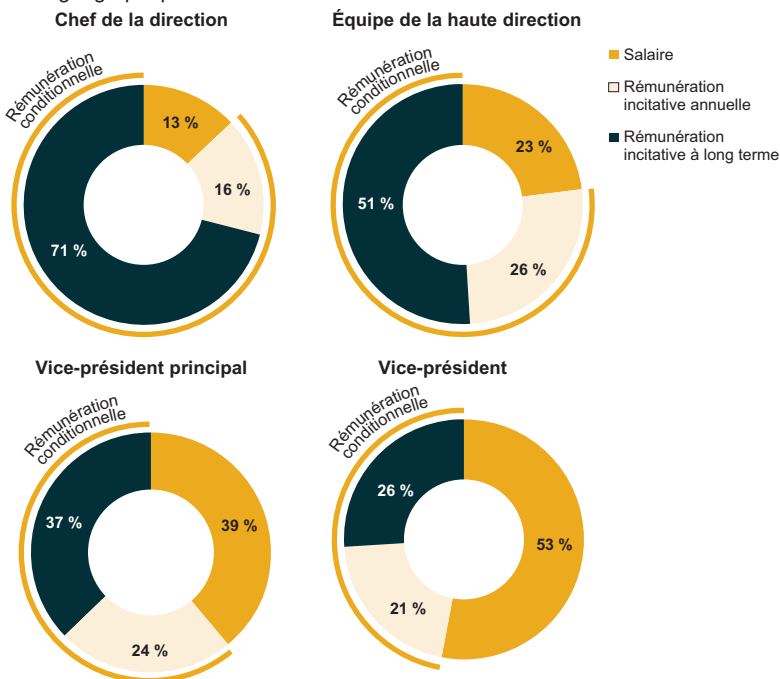


Notre programme de rémunération

Notre programme de rémunération de 2017 se compose de sept éléments :

Élément	Type de paie	Période de rendement	Qui est admissible
Salaire	Fixe	<ul style="list-style-type: none"> soumis à un examen annuel 	<ul style="list-style-type: none"> tous les employés
Rémunération incitative annuelle	Variable	<ul style="list-style-type: none"> 1 an 	<ul style="list-style-type: none"> tous les employés
Régime d'unités d'actions Sun Life (les « unités d'actions Sun Life »)	Variable	<ul style="list-style-type: none"> 3 ans 	<ul style="list-style-type: none"> les collaborateurs clés, à partir du niveau des vice-présidents
Régime d'options d'achat d'actions de la direction (le « régime d'options »)	Variable	<ul style="list-style-type: none"> 10 ans acquises sur 4 ans doit détenir des actions dont la valeur correspond à 50 % du gain après impôt réalisé par un exercice pendant trois ans 	<ul style="list-style-type: none"> équipe de la haute direction
Régime d'unités d'actions différées (le « régime d'UAD »)	Variable	<ul style="list-style-type: none"> rachetées lorsque le membre de la haute direction quitte l'entreprise 	<ul style="list-style-type: none"> à partir du niveau des vice-présidents
Prestations de retraite et avantages sociaux	Fixe	<ul style="list-style-type: none"> s'accumulent pendant la durée de l'emploi 	<ul style="list-style-type: none"> tous les employés
Avantages accessoires	Fixe	<ul style="list-style-type: none"> offerts pendant la durée de l'emploi 	<ul style="list-style-type: none"> à partir du niveau des vice-présidents

La partie la plus importante de la rémunération versée à nos membres de la haute direction est une rémunération variable et conditionnelle. La composition de la rémunération varie en fonction de la capacité du membre de la haute direction à influencer les résultats d'entreprise à court et à long terme, de l'emplacement où se trouve le membre de la haute direction, du niveau du poste qu'il occupe et des pratiques concurrentielles. La composition moyenne de la rémunération directe totale et de la rémunération incitative à long terme par niveau, compte tenu de la rémunération cible, est présentée ci-après. La composition réelle de la rémunération de chacun peut différer selon le rendement d'entreprise et le rendement individuel ainsi que l'emplacement géographique.



Analyse comparative

- Nous regardons la rémunération offerte par d'autres compagnies qui nous ressemblent pour des postes comparables. Nous regardons chaque composante de la rémunération ainsi que la rémunération directe totale afin de nous assurer que nous pouvons recruter et garder les employés de talent dont nous avons besoin
- Des sondages auprès de groupes de comparaison sont utilisés dans l'analyse comparative de nos niveaux de rémunération pour les membres de la haute direction visés, tel qu'il est décrit ci-après. Nous avons choisi ces groupes de comparaison puisqu'ils incluent les principales entreprises de services financiers au Canada et dans le secteur américain élargi des assurances à qui nous livrons concurrence pour ce qui est des employés de talent. Nous revoions également l'information en matière de rémunération accessible au grand public concernant des sociétés pertinentes cotées en bourse ainsi que les renseignements en matière de rémunération du secteur de la gestion d'actifs lorsqu'il est approprié de le faire, avant d'établir la fourchette de rémunération pour chaque membre de la haute direction visé.
- **Sondage sur le marché canadien** : Le Financial Services Executive Report produit par Hay Group est utilisé pour comparer les membres de la haute direction de sociétés canadiennes. Notre groupe de sociétés comparables canadiennes se compose de six grandes banques canadiennes et de deux sociétés d'assurances :

• RBC	• Banque Scotia	• CIBC	• Financière Manuvie
• Groupe Financier Banque TD	• BMO Groupe Financier	• Groupe Financier Banque Nationale	• La Great-West

- **Sondage sur le marché américain** : La Diversified Insurance Study of Executive Compensation produite par Willis Towers Watson est utilisée pour comparer les membres de la haute direction de sociétés américaines. Cette étude porte sur 25 sociétés d'assurances américaines (en plus de la Financière Sun Life) :

• AFLAC	• Hartford Financial Services	• Northwestern Mutual	• Thrivent Financial for Lutherans
• Allstate	• John Hancock	• OneAmerica Financial Partners	• Transamerica
• AXA Group	• Lincoln Financial	• Pacific Life	• Unum Group
• CIGNA	• Massachusetts Mutual	• Principal Financial Group	• USAA
• CNO Financial	• MetLife	• Prudential Financial	• Voya Financial Services
• Genworth Financial	• Nationwide	• Securian Financial Group	
• Guardian Life	• New York Life		

Salaires

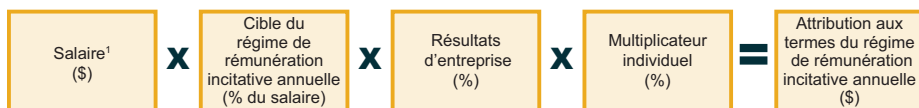
Les salaires fournissent une partie de la rémunération qui est fixée. Nous fixons les salaires individuels selon la portée et le mandat du poste, l'équité interne, de même que l'expérience et le rendement de la personne d'après l'échelle salariale pertinente.

Régime de rémunération incitative annuelle (le « RIA »)

Le RIA verse une partie de la rémunération en fonction de la réalisation d'objectifs de rendement de l'entreprise et individuel annuels. Ces objectifs portent sur les bénéfices, la rentabilité des ventes et les mesures clients.

Ce régime vise à récompenser les employés en leur offrant des attributions en espèces établies en fonction de la réalisation de nos objectifs financiers, stratégiques et opérationnels ainsi que de nos objectifs de vente au cours de l'exercice. Aux termes du RIA, le total des attributions pouvant être versées au titre de résultats d'affaires et de rendement individuel exceptionnels ne peut dépasser 250 % de la cible.

Les attributions sont déterminées en appliquant la formule ci-après :



¹ Salaire de base calculé au prorata pour service actif

Résultats d'entreprise

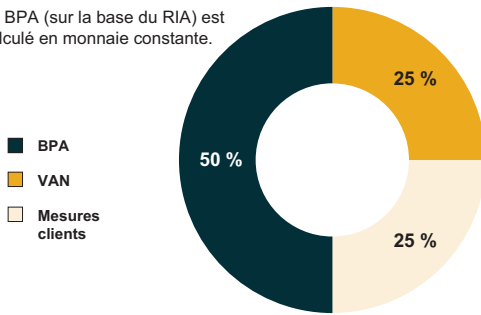
Nous avons utilisé trois mesures pour évaluer le rendement total de la Compagnie en 2017 dans le cadre du RIA, tel qu'il est décrit ci-après.

Bénéfice par action (BPA) (sur la base du RIA) – Pondération de 50 %

- Bénéfice (sur la base du RIA) divisés par le nombre moyen pondéré d'actions ordinaires en circulation
- Le BPA (sur la base du RIA) est calculé en monnaie constante.

Valeur des affaires nouvelles (VAN) (sur la base du RIA) – Pondération de 25 %

- Nos profits futurs estimatifs tirés de nouvelles affaires d'assurance vendues au cours de l'exercice (excluant la gestion d'actif)
- La VAN (sur la base du RIA) est calculée en monnaie constante.



Les indicateurs de rendement du BPA et des résultats de la VAN varient de 0 % pour les résultats inférieurs au seuil à 200 % pour les résultats exceptionnels. L'indicateur de rendement pour les mesures clients varie de 0 à 150 %, puisque son évaluation est plus subjective.

Mesures clients – Pondération de 25 %

- Le rendement évalué en fonction de ce qui suit :
 - l'amélioration du taux de recommandation (Net Promoter Score) – une des principales mesures de la loyauté des clients
 - l'amélioration de l'indice client – une mesure visant à préserver les relations avec les clients au moyen d'actions de communication proactives avec les clients, de la facilité de faire des affaires et de la résolution de problèmes
 - les principales initiatives pour les clients.

La direction utilise une grille de pointage du rendement d'entreprise pour effectuer une rétrospective complète du rendement et assurer le caractère équitable et raisonnable des résultats afin d'établir le facteur de versement en fonction du rendement final. Le rendement des catégories établies est examiné afin de confirmer les résultats calculés et de déterminer si un ajustement discrétionnaire, dans une proportion pouvant aller jusqu'à $\pm 20\%$ et selon un ensemble de principes directeurs, doit être apporté. Le régime comprend également un modificateur pour ce qui est des considérations en matière de risque, de conformité et de contrôle qui est de neutre à négatif et qui peut être utilisé afin de réduire à zéro le résultat d'entreprise global. Le CPD se réserve le droit de réduire ou d'annuler les attributions de mesures incitatives.

Le bénéfice (sur la base du RIA) est défini comme le bénéfice net déclaré, déduction faite des autres ajustements, comme il est décrit à la rubrique L « Mesures financières non définies par les IFRS » dans notre rapport de gestion 2017, qui est déposé auprès des autorités en valeurs mobilières canadiennes, ainsi que les répercussions de la réforme fiscale américaine en 2017. Vous pouvez en obtenir un exemplaire sur notre site Web (www.sunlife.com), sur le site Web de SEDAR (www.sedar.com) et sur le site Web d'EDGAR (www.sec.gov/edgar.shtml).

Composition des résultats d'entreprise

La composition courante des résultats d'entreprise pour nos membres de la haute direction visés est la suivante :

- 100 % des résultats d'entreprise de l'ensemble de la Compagnie pour le chef de la direction, le premier directeur financier et le premier directeur, Gestion des risques
- 50 % des résultats d'entreprise de l'ensemble de la Compagnie et 50 % des résultats d'entreprise de l'organisation pertinents pour les autres membres de la haute direction visés.

L'élément fondé sur l'organisation pour le président, Gestion Placements Sun Life tient compte d'une pondération de 50 % du résultat d'entreprise du RI GPSL et d'une pondération de 50 % d'une

évaluation du rendement des membres du même groupe, plus particulièrement Bentall Kennedy, Prime Advisors, Inc et Ryan Labs Asset Management.

Les membres de l'équipe de la haute direction qui assurent la gestion d'une organisation continueront d'avoir une tranche considérable de leur rémunération liée aux résultats de l'ensemble de la Compagnie par le biais des programmes de rémunération incitative à moyen et à long terme.

Multiplicateur individuel

Tous les employés, y compris les membres de la haute direction visés, se voient attribuer un multiplicateur de rendement individuel calculé en fonction de leur contribution individuelle pendant l'exercice. Le rendement est évalué par rapport aux objectifs de rendement individuel pour l'exercice. Le multiplicateur attribué aux membres de la haute direction visés peut varier de 0 %, pour un rendement insatisfaisant, à 200 % pour un rendement exceptionnel.

Régime d'intéressement de Gestion Placements Sun Life

Le RI GPSL récompense les employés qui soutiennent la fonction de placement du compte général de Sun Life du Canada (le « compte général »), Placements institutionnels Sun Life (Canada) inc. (« PISLC »), et ceux qui soutiennent les initiatives de commercialisation et de développement de produits de GPSL aux fins de la réalisation ou du dépassement des objectifs personnels et en matière de placement.

Ce régime récompense les employés en utilisant une approche fondée sur une enveloppe globale qui prévoit une attribution discrétionnaire à chaque personne, ce qui est un mode de récompense typique des systèmes couramment utilisés sur le marché par des entreprises similaires. Le président, Gestion Placements Sun Life, participe au RIA, et son versement tient compte du rendement en fonction des mesures aux termes du RI GPSL, dont la pondération est présentée à la page 69.

Le rendement aux termes du RI GPSL est évalué de façon subjective dans trois catégories.

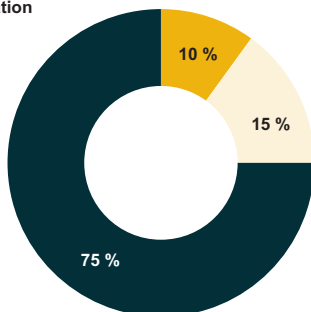
Compte général – Pondération de 75 %

- Bénéfices tirés des placements
- Qualité de crédit
- Initiatives stratégiques

■ Compte général

■ Produits et commercialisation de GPSL

■ PISLC



Produits et commercialisation de GPSL – Pondération de 10 %

- Initiatives stratégiques
- Initiatives liées aux produits
- Initiatives liées à la commercialisation

PISLC – Pondération de 15 %

- Souscriptions nettes
- Rendement des placements
- Rendement du service client

L'évaluation du rendement varie entre 50 % et 150 % de la cible et se fonde sur une grille de pointage quantitative, de même que sur l'information qualitative. L'indicateur de rendement qui en résulte est évalué par le GERRI avant que le chef de la direction formule des recommandations au CPD et au conseil aux fins d'approbation.

Le régime comprend un modificateur pour ce qui est des considérations en matière de risque, de conformité et de contrôle qui est de neutre à négatif et qui peut être utilisé afin de réduire à zéro le résultat d'entreprise global. Le CPD se réserve le droit de réduire ou d'annuler les attributions de mesures incitatives.

Rémunération incitative à long terme

Nos programmes de rémunération incitative à long terme fournissent une tranche de rémunération qui est gagnée au cours d'une période d'acquisition s'échelonnant sur plusieurs années et harmonisée avec les intérêts des actionnaires. Nos attributions de rémunération incitative à long terme pour 2017 comprennent deux véhicules différents, soit les unités d'actions Sun Life (période d'acquisition de 3 ans) et les options (période d'acquisition de 4 ans, les options dont les droits sont acquis pouvant être exercées sur une période de 10 ans à compter de la date de l'attribution). À compter des attributions de 2017, nous exigeons que les membres de la haute direction détiennent une tranche d'actions correspondant à 50 % du gain après impôt réalisé lors de l'exercice pendant 3 ans. Si ces actions sont exercées, la période de détention de la tranche combinée d'options et d'actions ordinaires sous-jacentes sera portée à 7 ans.

Composition de la rémunération incitative à long terme

La composition actuelle de la rémunération incitative à long terme pour les participants admissibles est la suivante :

- 75 % d'unités d'actions Sun Life et 25 % d'options pour le chef de la direction et l'équipe de la haute direction
- 100 % d'unités d'actions Sun Life pour les vice-présidents principaux, les vice-présidents et les collaborateurs clés (sous le niveau de vice-président).

Ces régimes de rémunération incitative sont conçus pour harmoniser et récompenser les membres de la haute direction et les autres collaborateurs clés ayant créé de la valeur pour les actionnaires et ayant généré des rendements supérieurs pendant la période de rendement des régimes, soit de 3 à 10 ans. Des fonds sont alloués aux dirigeants d'entreprise afin de décider des attributions aux participants en fonction de leur contribution au cours de l'exercice et de leur incidence possible sur les résultats à long terme. Les attributions sont accordées selon un montant fixe; la valeur du montant du versement réel variera cependant en fonction du cours de nos actions, des dividendes et, dans le cas des unités d'actions Sun Life, de notre rendement comparativement à des sociétés comparables pour la période de rendement. Avant d'approuver les attributions, le CPD reçoit des renseignements sur les attributions antérieures accordées à chaque membre de l'équipe de la haute direction. Les attributions sont accordées selon le niveau du poste occupé, le rendement et le potentiel individuels ainsi que les pratiques concurrentielles.

Régime d'unités d'actions Sun Life

Le régime d'unités d'actions Sun Life récompense les personnes qui créent de la valeur absolue et relative pour les actionnaires au cours d'une période de cinq ans, avec une pondération plus importante accordée au rendement au cours des trois dernières années.

Le régime d'unités d'actions Sun Life vise à harmoniser les versements avec le rendement soutenu, le rendement total absolu et relatif par rapport à celui de sociétés comparables et la fidélisation. La conception du régime prévoit un choix de versements éventuels (de 0 % à 200 % de la cible) pour nos plus importants membres de la haute direction, selon leur niveau de responsabilité et leur influence sur nos résultats. Les participants occupant un rôle de direction moins important ont un choix plus restreint de versements éventuels parce qu'à ce niveau, nous visons plutôt une harmonisation de la rémunération différée avec le RTA et la fidélisation des employés.

Le régime comprend deux mesures de rendement :

Mesure de rendement	Description	Applicable
1. RTA absolu	la valeur sous-jacente des unités d'actions basée sur les augmentations ou les diminutions du cours de l'action et le rendement des dividendes	à tous les participants au régime d'unités d'actions Sun Life
2. RTA relatif	modifie l'attribution finale en fonction de notre RTA relatif par rapport à celui de sociétés comparables	à partir du niveau des vice-présidents

La mesure du rendement de RTA relatif pour les membres de la haute direction garantit l'harmonie entre les versements et les rendements totaux absolus comme relatifs au cours de la période de rendement.

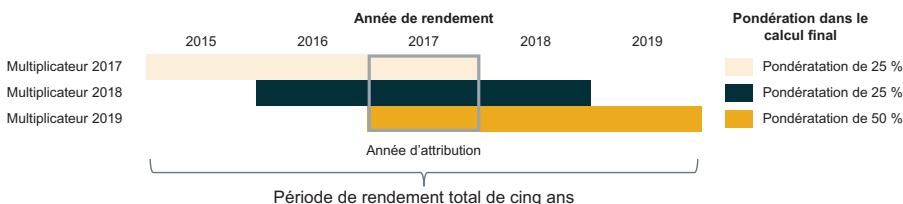
La valeur d'attribution de chaque unité d'action Sun Life correspond au cours de clôture moyen de nos actions ordinaires à la TSX au cours des cinq jours de bourse précédant la date d'attribution. Les unités d'actions Sun Life donnent droit à des équivalents de dividendes au cours de la période de rendement et sont acquises en totalité après trois ans. La valeur de versement de chaque unité d'action Sun Life est calculée en fonction du cours de clôture moyen de nos actions ordinaires à la TSX au cours des cinq jours de bourse précédant la date d'acquisition, et elle est rajustée par l'application de l'indicateur de rendement aux membres de la haute direction.

La formule ci-après présente notre mode de calcul de la valeur de versement des unités d'actions Sun Life pour les membres de la haute direction visés :

Unités d'actions Sun Life (nombre)	×	Cours de l'action (\$)	×	Indicateur de rendement	=	Valeur de versement
(nombre d'unités attribuées, majorées des unités additionnelles créditées à titre de dividendes réinvestis)		(cours moyen de nos actions ordinaires à la TSX au cours des cinq jours de bourse précédant la date d'acquisition)		(de 0 % à 200 %) calculé en fonction de la moyenne pondérée de trois indicateurs annuels aux termes du RTA sur 3 ans		des unités d'actions Sun Life à l'acquisition (\$)

Nous calculons l'indicateur de rendement de RTA pour les unités d'actions Sun Life comme la moyenne pondérée des trois indicateurs de RTA sur trois ans. L'indicateur de RTA annuel est calculé en fonction de la variation du cours de nos actions ordinaires sur une période de 36 mois se terminant le 31 décembre de l'exercice applicable, majoré des dividendes réinvestis pendant la même période, et mesuré par rapport aux sociétés comparables.

Dans le cadre de l'attribution des unités d'actions Sun Life pour 2017, les indicateurs de RTA sont pondérés de la façon suivante :



Nous comparons notre rendement aux termes du régime d'unités d'actions Sun Life à un indice pondéré personnalisé composé de 12 sociétés d'assurances et banques canadiennes et américaines. Ces sociétés nous ressemblent le plus en ce qui a trait à la mesure du rendement d'entreprise, étant donné qu'elles exercent des activités dans le même marché élargi des services financiers et nous livrent directement concurrence dans certains secteurs d'affaires. Nous livrons également concurrence à ces sociétés pour ce qui est des employés de talent et de l'accès au capital. Les sociétés énumérées ci-après ont été utilisées pour calculer les indicateurs de rendement annuels depuis 2015. En 2016, StanCorp Financial Group a été retirée du groupe de sociétés d'assurance nord-américaines puisqu'elle a été achetée par Meiji Yasuda Life Insurance Company.

Cet indice pondéré personnalisé est un sous-ensemble des groupes de sociétés comparables que nous utilisons pour comparer les niveaux de rémunération (se reporter à la page 67). L'indice pondéré personnalisé n'est pas utilisé à d'autres fins.

Pondération		Sociétés comparables de référence pour les unités d'actions Sun Life	
Banques canadiennes	25 %	<ul style="list-style-type: none"> • RBC • Groupe financier Banque TD 	<ul style="list-style-type: none"> • Banque Scotia • BMO Groupe Financier • CIBC
Sociétés d'assurance nord-américaines	75 %	<ul style="list-style-type: none"> • La Great-West • Lincoln Financial • Financière Manuvie 	<ul style="list-style-type: none"> • MetLife • Principal Financial Group • Prudential Financial • Unum Group

Notre méthode de calcul du rendement de RTA relatif est la suivante :

Niveau de rendement	Si le RTA relatif sur 3 ans	Alors l'indicateur de RTA annuel est de
Maximum	dépasse la moyenne de l'indice pondéré personnalisé de 10 % ou plus	200 %
Cible	se situe dans la moyenne de l'indice pondéré personnalisé	100 %
Seuil	est de 10 % en deçà de l'indice pondéré personnalisé	25 %
Inférieur au seuil de référence	est plus de 10 % en deçà de la moyenne de l'indice pondéré personnalisé	0 %

Régime d'options d'achat d'actions de la direction

Les options récompensent les participants pour leur contribution à l'augmentation de la valeur à long terme pour les actionnaires.

À compter de 2013, nous avons restreint l'utilisation des options aux membres de l'équipe de la haute direction qui reçoivent 25 % de leurs attributions incitatives à long terme annuelles sous forme d'options. Le prix d'exercice d'une option correspond au cours de clôture de nos actions ordinaires à la TSX à la date d'attribution. Les options sont acquises par tranche de 25 % par année sur quatre ans, à compter du premier anniversaire de la date d'attribution, et peuvent être exercées sur 10 ans. À compter des attributions de 2017, nous exigeons que les membres de la haute direction détiennent une tranche d'actions correspondant à 50 % du gain après impôt réalisé lors de l'exercice pendant 3 ans. Si ces actions sont exercées, la période de détention de la tranche combinée d'options et d'actions ordinaires sous-jacentes sera portée à 7 ans. Les options ne sont pas assujetties à des objectifs de rendement et n'ont de la valeur que si le cours de nos actions ordinaires augmente après la date de leur attribution.

Le CPD recommande les modalités de chaque attribution au conseil pour qu'il les approuve. Il n'est pas possible de réduire ni d'annuler le prix d'une option déjà attribuée en échange d'options ayant un prix d'exercice inférieur. Si un changement de contrôle a lieu, le conseil peut régler le problème des options en circulation au moyen de diverses solutions qui s'offrent à lui, notamment au moyen d'une acquisition anticipée. Les options ne peuvent pas être transférées ou cédées.

Le conseil peut modifier le régime d'options si nous recevons toutes les autres approbations requises. Les modifications ci-après nécessitent l'approbation des actionnaires, à moins qu'elles ne soient attribuables aux dispositions antidilution du régime :

- L'augmentation du nombre d'actions ordinaires pouvant être émises aux termes du régime
- La réduction du prix d'exercice d'une option, y compris l'annulation et la nouvelle attribution d'une option selon des modalités différentes dans un délai de trois mois
- Le report de la date d'expiration d'une option ou l'autorisation de l'attribution d'une option ayant une date d'expiration de plus de 10 ans à compter de la date d'attribution
- Le fait de permettre qu'une option soit cédée à une personne autre qu'un conjoint, un enfant mineur ou un petit-enfant mineur
- L'élargissement des catégories de participants admissibles au régime
- L'augmentation ou la suppression du nombre de restrictions relatives aux actions ordinaires pouvant être émises à des initiés ou à une seule et même personne
- L'autorisation d'autres types de rémunération (p. ex. des attributions en actions) par l'émission de titres de capitaux propres
- La révision de la procédure de modification elle-même.

Le régime permet au conseil d'attribuer des options assorties de droits à la plus-value des actions, même si le conseil n'en a attribué aucune à ce jour. Un droit à la plus-value des actions permet aux membres de la haute direction d'exercer leurs options et de recevoir en espèces la différence entre le cours de nos actions ordinaires et le prix d'exercice de l'option. Les droits à la plus-value des actions accordent la même valeur de rémunération que les options sous-jacentes.

Le tableau ci-après résume le nombre d'options attribuées, en cours et pouvant être attribuées aux termes du régime d'options au 31 décembre 2017. Nous pouvons émettre jusqu'à 29 525 000 de nos actions ordinaires aux termes du régime (4,8 % des actions en circulation au 31 décembre 2017), à la condition que nous n'émettions pas plus de 10 % de la totalité de nos actions ordinaires en circulation à des initiés et pas plus de 1 % à une seule et même personne.

Indicateur de dilution	2017		2016		2015	
	Nombre d'options	Pourcentage d'actions en circulation	Nombre d'options	Pourcentage d'actions en circulation	Nombre d'options	Pourcentage d'actions en circulation
Attribution annuelle ¹	368 590	0,06	395 610	0,06	390 099	0,06
Options en cours ²	3 008 321	0,49	3 397 200	0,55	4 809 679	0,79
Options pouvant être attribuées ³	6 612 855	1,08	6 660 628	1,09	6 492 998	1,06
Surplus ⁴	9 621 176	1,58	10 057 828	1,64	11 302 677	1,85
Taux d'épuisement du capital ⁵		0,06		0,06		0,06

¹ Le nombre total d'options attribuées aux termes du régime d'options à chaque exercice

² Le nombre total d'options en cours à la fin de chaque exercice, y compris l'attribution annuelle

³ Le nombre d'options en réserve approuvées par les actionnaires pouvant être attribuées à la fin de chaque exercice

⁴ Le nombre d'options en cours, plus le nombre d'options en réserve approuvées par les actionnaires pouvant être attribuées ultérieurement

⁵ Le nombre d'attributions accordées au cours de l'exercice applicable en tant que pourcentage du nombre moyen pondéré des actions en circulation pour ce même exercice

Régime d'unités d'actions différées

Le régime d'unités d'actions différées (« UAD ») offre aux dirigeants l'occasion de différer volontairement une partie de leurs attributions au titre du régime de RIA ou du RI GPSL en unités d'actions qui sont acquises à l'attribution et réglées après leur départ de la Compagnie.

Les UAD constituent un moyen efficace pour les membres de la haute direction de respecter leurs exigences relatives à l'actionnariat et elles ne peuvent être rachetées que lorsque les membres de la haute direction quittent l'entreprise. Nous attribuons parfois des UAD à des nouveaux membres de la haute direction pour remplacer la valeur de la rémunération incitative à long terme à laquelle ils ont renoncé auprès d'un ancien employeur, et sur une base limitée, pour reconnaître les responsabilités additionnelles associées aux promotions accordées pendant l'année.

Les UAD sont rachetées en espèces en fonction de la valeur de nos actions ordinaires au moment de leur rachat, majorée des équivalents de dividendes accumulés au cours de la période.

La formule ci-après indique la façon dont nous calculons la valeur de versement des UAD :

Unités d'actions différées (nombre)	×	Cours de l'action (\$)	=	Valeur de versement
(nombre d'unités, majorées des unités additionnelles créditées à titre de dividendes réinvestis)		(cours moyen de nos actions ordinaires à la TSX au cours des cinq jours de bourse précédant la date de rachat)		des UAD au rachat (\$)

Barèmes d'actionariat

Le tableau ci-après présente les valeurs des actions ordinaires et des unités d'actions que détenait chaque membre de la haute direction visé au 31 décembre 2017. Nous avons calculé les valeurs des actions ordinaires et des unités d'actions en utilisant 51,88 \$, soit le cours de clôture de nos actions ordinaires à la TSX le 29 décembre 2017 (le dernier jour de bourse de l'exercice). En 2016, nous avons ajouté une exigence à l'intention du chef de la direction et des membres de l'équipe de la haute direction aux termes de laquelle ils doivent atteindre 25 % de leur barème d'actionariat minimal au moyen de mesures personnelles, telles que la propriété personnelle d'actions et la décision de reporter les primes sous forme d'attributions d'unités d'actions différées (les « UAD ») (la propriété personnelle exclut les unités d'actions Sun Life). À des fins de présentation, les unités d'actions Sun Life ont été évaluées à l'aide de l'indicateur de rendement cible (100 %).

Membre de la haute direction visé	Exigence minimale en matière d'actionariat	Actionariat total sous forme de multiple du salaire	Actionariat total au 31 décembre 2017 (\$)			
			Actions ordinaires	Unités d'actions Sun Life	Unités d'actions différées (UAD)	Actionariat total
Dean A. Connor	10x le salaire	24,4x le salaire	4 861 755	15 246 187	6 762 954	26 870 896
Kevin D. Strain	5x le salaire	6,8x le salaire	400 342	3 607 784	–	4 008 126
Colm J. Freyne	5x le salaire	12,2x le salaire	414 470	3 421 488	2 994 049	6 830 007
Stephen C. Peacher	5x le salaire	11,2x le salaire	–	7 019 625	1 393 199	8 412 824
Daniel R. Fishbein	5x le salaire	6,0x le salaire	–	4 247 806	–	4 247 806
Kevin P. Dougherty	5x le salaire	11,1x le salaire	1 014 090	4 598 085	891 908	6 504 083

Tous les membres de la haute direction visés ont respecté leurs exigences relatives à l'actionariat et à la propriété personnelle.

Prestations de retraite

Nos régimes de retraite fournissent une tranche de rémunération qui procure protection et constitution de patrimoine pour la retraite. Les membres de la haute direction visés participent aux régimes de retraite offerts dans leur pays de résidence.

Le 1^{er} janvier 2009, nous avons cessé d'offrir aux nouveaux employés le régime à prestations déterminées à l'intention des employés canadiens et nous l'avons remplacé par un régime à cotisations déterminées offert aux employés embauchés depuis le 1^{er} janvier 2009. Les employés canadiens embauchés avant cette date continuent de participer au régime antérieur, composé à la fois d'éléments à prestations déterminées et d'éléments à cotisations déterminées. Seuls les régimes à cotisations déterminées sont offerts aux nouveaux employés à l'échelle mondiale (à l'exception de notre petit régime à prestations déterminées aux Philippines).

MM. Connor, Strain, Dougherty et Freyne sont nos membres de la haute direction visés au Canada embauchés avant 2009, qui participent au régime à prestations déterminées.

Régimes canadiens

Les employés ayant été embauchés depuis le 1^{er} janvier 2009 participent à un régime à cotisations déterminées, qui est décrit plus en détail à partir de la page 78.

Notre programme de retraite à l'intention des employés canadiens embauchés avant le 1^{er} janvier 2009 (y compris nos membres de la haute direction visés au Canada) est composé de deux volets :

- L'accumulation des prestations déterminées pour les années de service avant 2005
- L'accumulation combinée des prestations déterminées et des cotisations déterminées pour les années de service après 2004.

Lorsque le régime a été modifié le 1^{er} janvier 2005, les employés qui avaient au moins 55 ans, âge et années de service combinés (55 points), en date du 1^{er} janvier 2004, pouvaient continuer à accumuler des prestations de retraite aux termes de l'ancienne formule jusqu'au 31 décembre 2008. MM. Freyne et Strain n'avaient pas atteint 55 points au 1^{er} janvier 2004 et, par conséquent, ils ont automatiquement adhéré à la nouvelle formule en date du 1^{er} janvier 2005. M. Dougherty a décidé de continuer d'accumuler des prestations aux termes de l'ancienne formule jusqu'au 31 décembre 2008, lorsque tous les employés ont commencé à adhérer à la nouvelle formule de prestations de retraite. M. Connor a été embauché en 2006 et participe au régime aux termes de la nouvelle formule.

Les prestations jusqu'à l'atteinte des limites d'imposition sont prélevées de régimes enregistrés. Les prestations supérieures aux limites d'imposition sont prélevées de régimes de pension non agréés garantis par un régime compensatoire constitué d'actifs investis.

Formule à prestations déterminées pour années de service avant 2005

Formule des prestations de retraite avant le 1^{er} janvier 2005 (membres de la haute direction visés, y compris MM. Freyne et Dougherty) :

$$\begin{array}{c}
 \boxed{\text{Nombre d'années de service avant 2005}} \times \left(\boxed{\text{1,3 \% des gains moyens ouvrant droit à pension}} + \boxed{\text{1,65 \% des gains moyens ouvrant droit à pension}} \right) = \boxed{\text{Prestations de retraite annuelles à compter de 65 ans}} \\
 \text{(maximum 35 ans)} \qquad \qquad \qquad \text{jusqu'à concurrence de la moyenne du MGAP}^1 \text{ des trois dernières années aux termes du Régime de pensions du Canada} \qquad \qquad \text{qui dépassent le MGAP}^1
 \end{array}$$

¹ MGAP = Maximum des gains annuels ouvrant droit à pension

Dans le cadre de cette formule, les gains ouvrant droit à pension sont constitués du salaire annuel et de la rémunération incitative annuelle cible. Les gains moyens ouvrant droit à pension sont fondés sur les gains moyens ouvrant droit à pension les plus élevés d'un employé au cours de toute période de 36 mois consécutifs pendant les 10 dernières années d'emploi.

La prestation est payable à partir de l'âge de 65 ans du vivant de l'employé, 60 % de la prestation étant payable au conjoint survivant. D'autres formes optionnelles de paiement sont offertes sur une base actuariellement équivalente. Les employés peuvent prendre leur retraite et commencer à recevoir leurs prestations de retraite à un taux réduit dès l'âge de 55 ans. Si un employé a au moins 90 points, la prestation de retraite est réduite de 3 % pour chaque année de retraite précédant l'âge de 60 ans. S'il a moins de 90 points, la prestation de retraite est réduite de 5 % pour chaque année de retraite avant l'âge de 65 ans.

La formule des prestations de retraite applicable à M. Strain pour ses années de service avant le 1^{er} janvier 2005 diffère légèrement car il est membre du régime de retraite de Clarica, dont Sun Life a fait l'acquisition en 2001.

$$\boxed{\text{Nombre d'années de service avant 2005}} \times \left(\boxed{\text{1,0 \% des gains moyens ouvrant droit à pension jusqu'à 100 000 \$}} + \boxed{\text{1,65 \% des gains moyens ouvrant droit à pension de plus de 100 000 \$}} \right) = \boxed{\text{Prestations de retraite annuelles à compter de 65 ans}}$$

Les prestations aux termes du régime de retraite de Clarica sont payables à partir de l'âge de 65 ans du vivant de l'employé, prévoyant 60 paiements mensuels garantis. D'autres formes de paiement sont offertes sur une base actuarielle équivalente. Les employés ayant été au service de Clarica peuvent prendre leur retraite dès l'âge de 55 ans; la prestation de retraite est réduite de 3 % pour chaque année de retraite avant l'âge de 63 ans et de 3 % supplémentaire pour chaque année de retraite avant l'âge de 60 ans.

*Formule à prestations déterminées pour années de service après 2004
(membres de la haute direction visés, y compris MM. Connor, Strain, Freyne et Dougherty)*

$$\boxed{\text{Nombre d'années de service après 2004}} \times \boxed{\text{1,6 \% des gains moyens ouvrant droit à pension}} = \boxed{\text{Prestations de retraite annuelles à compter de 65 ans}}$$

Dans le cadre de cette formule, les gains ouvrant droit à pension sont constitués du salaire annuel et de la rémunération incitative annuelle réelle, plafonnée au moins de 100 % de la cible ou de 100 % du salaire de base. Les gains moyens ouvrant droit à pension sont fondés sur les gains moyens ouvrant droit à pension les plus élevés d'un employé au cours de toute période de 3 années civiles consécutives pendant les 10 dernières années d'emploi.

La prestation est payable du vivant du membre de la haute direction visé. D'autres formes de paiement sont offertes sur une base actuarielle équivalente.

Si un membre de la haute direction visé quitte la Compagnie avant l'âge de 62 ans, la formule des prestations de retraite est réduite. S'il quitte :

- Avant l'âge de 51 ans, nous utilisons un facteur de 1,0 % dans la formule des prestations de retraite (au lieu de celui de 1,6 %)
- Entre l'âge de 51 ans et 62 ans, nous augmentons de 0,05 % le facteur de 1,0 % pour chaque année complète entre l'âge de 50 ans et la retraite, jusqu'à concurrence d'un maximum de 1,6 % à partir de l'âge de 62 ans.

Les participants peuvent choisir de commencer à recevoir leurs prestations de retraite dès l'âge de 55 ans, mais ses prestations seront réduites de manière actuarielle à l'âge de 62 ans pour refléter le versement anticipé de celles-ci.

Régime à cotisations déterminées

Le régime de retraite à l'intention des employés de la Sun Life comprend également un volet à cotisations déterminées pour les années de service après 2004. Les employés peuvent cotiser 1,5 % de leurs gains ouvrant droit à pension jusqu'à concurrence du MGAP, et 3,0 % des gains supérieurs au MGAP. Nous versons une cotisation de contrepartie de 50 %. Les participants recevront la valeur de leurs cotisations accumulées acquises et du rendement du capital investi associé à la cessation d'emploi ou à la retraite.

La totalité des cotisations au régime (les cotisations de l'employé et les cotisations de contrepartie de la Compagnie) est assujettie à des restrictions en vertu de la Loi de l'impôt sur le revenu (Canada). Les cotisations de l'employé et les cotisations de la Compagnie cessent lorsque le plafond de cotisation est atteint (soit 26 230 \$ en 2017).

Régime à cotisations déterminées pour les employés embauchés après 2008

Les employés embauchés depuis le 1^{er} janvier 2009 participent au régime de retraite à l'intention des employés de la Sun Life, qui prévoit une cotisation de base de la Compagnie de 3 % des gains ouvrant droit à pension à partir de la date d'embauche. Les employés qui décident de cotiser volontairement de 1 % à 5 % des gains ouvrant droit à pension recevront également une cotisation de contrepartie de la Compagnie de 50 %. Les gains ouvrant droit à pension sont constitués du salaire et de la rémunération incitative annuelle réelle, plafonnée à la cible. Les cotisations de la Compagnie sont acquises immédiatement et les participants recevront la valeur de leurs cotisations accumulées acquises et du rendement du capital investi associé à la cessation d'emploi ou à la retraite. La totalité des cotisations de la Compagnie et de l'employé sont plafonnées à la limite des cotisations déterminée en vertu de la Loi de l'impôt sur le revenu (Canada) (soit 26 230 \$ en 2017).

Les vice-présidents et les personnes qui occupent des postes de rang supérieur participent à un régime à cotisations déterminées non enregistré complémentaire. Lorsqu'un membre de la haute direction atteint le plafond aux termes du régime enregistré, le régime complémentaire prévoit une cotisation théorique de 10,5 % de ses gains ouvrant droit à pension au-delà du niveau de rémunération auquel le plafond de cotisation est atteint pour le régime enregistré. Le taux de cotisation de 10,5 % représente le montant maximal que la Compagnie et un employé, combinés, peuvent cotiser au régime enregistré.

Prestations de retraite maximales

Le total des prestations de retraite annuelles combinées pour toutes les années de service au titre de l'ensemble des régimes à prestations déterminées offerts par la Compagnie, à l'exclusion des prestations payables aux employés ayant été au service de Clarica, est plafonné à 65 % des gains moyens ouvrant droit à pension des trois meilleures années civiles consécutives au cours des 10 dernières années d'emploi.

Notre définition des gains ouvrant droit à pension inclut la rémunération incitative réelle seulement jusqu'au niveau cible, ce qui limite la prestation de retraite pour tous les employés, même si les attributions de rémunération incitative annuelle versées sont supérieures aux niveaux cibles. La rémunération incitative cible est plafonnée à 100 % du salaire pour les années de service après 2004.

Régimes américains

Le 1^{er} janvier 2006, le régime à prestations déterminées aux États-Unis a été bloqué pour les nouveaux employés et les participants âgés de moins de 50 ans qui n'avaient pas encore obtenu 60 années, âge et années de service combinés (60 points). Le 1^{er} janvier 2006, nous avons lancé un compte de placement de retraite (Retirement Investment Account), soit un régime à cotisations déterminées payé par l'employeur, pour remplacer le régime à prestations déterminées. En décembre 2014, le régime à prestations déterminées a été bloqué pour tous les participants bénéficiant d'une clause de droits acquis qui accumulent toujours des prestations. M. Peacher et M. Fishbein, nos membres de la haute direction visés aux États-Unis, ont été embauchés après 2006 et ne participent pas au régime à prestations déterminées.

Notre programme de retraite américain est composé de trois volets :

- Un régime 401(k) volontaire, agréé du point de vue fiscal
- Un compte de placement de retraite agréé du point de vue fiscal, qui prévoit le prélèvement automatique des cotisations de l'employeur
- Un régime de placement de retraite non agréé du point de vue fiscal pour certains employés dont la rémunération dépasse les limites établies par l'IRS (soit 270 000 \$ US en 2017).

Régime 401(k)

Les employés peuvent cotiser jusqu'à concurrence de 60 % de leurs gains admissibles (salaire, incitatifs de vente et rémunération incitative réelle), jusqu'à concurrence de la cotisation maximale établie par l'IRS (soit un montant de 18 000 \$ US en 2017, majoré d'un montant additionnel de 6 000 \$ US pour les participants âgés d'au moins 50 ans). Un participant peut faire des cotisations avant ou après impôts. Nous faisons une cotisation de contrepartie correspondant à 50 % de la cotisation de l'employé, jusqu'à 6 % des gains admissibles (soit jusqu'à concurrence de 8 100 \$ US en cotisations de contrepartie pour 2017). Les participants recevront la valeur de leurs cotisations accumulées acquises et du rendement du capital investi associé à la cessation d'emploi ou à la retraite.

Compte de placement de retraite

Nous cotisons un pourcentage des gains admissibles au compte de placement de retraite chaque année, compte tenu de l'âge de l'employé et de ses années de service en date du 1^{er} janvier. Les membres de la haute direction visés aux États-Unis participent au compte de placement de retraite et leurs gains admissibles sont constitués de leur salaire de même que de la prime incitative réelle, jusqu'à concurrence du plafond de rémunération établi par l'IRS (soit 270 000 \$ US en 2017).

Le tableau ci-après présente les critères d'âge et d'années de service pour la cotisation au compte de placement de retraite.

Âge et nombre d'années de service au 1 ^{er} janvier	Pourcentage des gains admissibles
Moins de 40	3
De 40 à 54	5
55 et plus	7

La totalité des cotisations que nous et le participant versons dans le compte de placement de retraite agréé du point de vue fiscal et au 401(k) ne peut dépasser le plafond établi par l'IRS (soit 54 000 \$ US par participant en 2017). Les gains admissibles maximaux pouvant être utilisés pour établir les attributions annuelles aux termes du compte de placement de retraite et du 401(k) sont de 270 000 \$ US pour chaque participant en 2017.

Régime de placement de retraite non agréé du point de vue fiscal (Régime de retraite supplémentaire)

M. Peacher et M. Fishbein participent au régime de retraite supplémentaire. Nous cotisons 15 % des gains admissibles qui dépassent le plafond de rémunération établi par l'IRS pour le régime agréé du point de vue fiscal. Les gains admissibles pour le régime de retraite supplémentaire sont définis comme étant le salaire, majoré de la prime incitative réelle, plafonnée au versement cible.

Renseignements sur la rémunération

Rémunération individuelle et objectifs de rendement

Le conseil a évalué le rendement du chef de la direction tandis que le chef de la direction a évalué le rendement des autres membres de la haute direction visés par rapport à leurs objectifs individuels pour 2017. En plus de permettre un examen des pratiques concurrentielles et des pratiques en matière de rémunération au rendement, ces évaluations ont servi de base lors de la prise de décisions sur les augmentations de salaire, les multiplicateurs individuels aux termes du RIA et les attributions aux termes des mesures incitatives à long terme en 2018. Un résumé du rendement individuel de chaque membre de la haute direction visé figure ci-après.

Dean A. Connor, président et chef de la direction



M. Connor est notre président et le chef de notre direction depuis le 1^{er} décembre 2011. Sous sa direction, nous avons défini notre Stratégie client 2020 et, en 2017, nous avons bien progressé dans un certain nombre de domaines prioritaires correspondant à notre plan stratégique.

En reconnaissance de son apport en 2017, M. Connor s'est vu attribuer un multiplicateur individuel aux termes du RIA de 125 % et a reçu une attribution incitative à long terme de 6 000 000 \$ pour 2018.

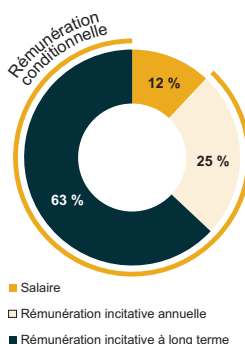
Parmi ses réalisations importantes en 2017, on compte notamment ce qui suit :

- Il a permis d'obtenir des résultats financiers solides, avec un bénéfice net sous-jacent qui a connu une hausse de 9 % par rapport à l'année précédente pour s'établir à 2 546 millions de dollars, un RCP sous-jacent qui a connu une hausse de 0,5 % par rapport à l'année précédente pour s'établir à 12,7 % et une VAN en hausse de 13 % par rapport à l'année précédente
- Il a créé de la valeur pour les actionnaires avec un RTA annualisé de 4,4 % (sur un an), de 11,4 % (sur trois ans) et de 19,0 % (sur cinq ans)
- Il a mis en œuvre notre Stratégie client 2020, notamment en mettant en place de nouveaux procédés simplifiant la façon de faire affaire avec nous pour les clients, nous encourageant à être plus proactifs et personnalisés, ainsi qu'à mieux résoudre les problèmes des clients
- Il a augmenté le taux de recommandation (*Net Promoter Score*) et l'indice client, soit nos principales mesures de la loyauté et de la satisfaction des clients
- Il a créé de la valeur pour les clients, notamment de solides rendements des placements à MFS et à Gestion Placements Sun Life
- Il a développé de nouvelles capacités numériques et modèles commerciaux et amélioré les applications mobiles
- Il a lancé notre nouvelle raison d'être pour rallier les employés au service de nos clients
- Il a activement géré les talents au sein de la Compagnie pour mettre à profit les habiletés, appuyer la croissance et mettre l'accent sur la diversité et l'inclusion, notamment par l'entremise de changements au sein de la haute direction qui renforcent l'équipe dans son ensemble
- Il a poursuivi les efforts d'intégration faisant suite à l'acquisition des affaires d'assurance collective d'Assurant aux États-Unis, achevé l'acquisition d'Excel Mutual Funds au Canada et acquis l'entreprise de FWD Mandatory Provident Fund à Hong Kong
- Il a maintenu une culture de risque, de conformité et de contrôle efficace en donnant l'exemple et en gérant l'entreprise selon les niveaux de l'appétence pour le risque approuvés par le conseil
- Il a été reconnu à titre de P.-D. G. de l'année du Canada pour 2017.

Résumé de la rémunération

	2017		2016	2015
	Objectif	Réel	Réel	Réel
Salaires	1 100 000	1 100 000	1 076 923	1 000 000
Rémunération incitative annuelle	1 375 000	2 185 000	2 300 000	1 562 500
Total en espèces	2 475 000	3 285 000	3 376 923	2 562 500
Unités d'actions Sun Life	4 125 043		3 750 031	3 750 005
Options d'achat d'actions	1 375 001		1 250 000	1 250 006
Rémunération incitative à long terme	5 500 044		5 000 031	5 000 011
Rémunération directe totale	7 975 044	8 785 044	8 376 954	7 562 511

Composition réelle de la rémunération pour 2017



Le tableau qui suit présente l'harmonisation entre la rémunération du chef de la direction et la valeur pour les actionnaires. Le tableau compare la valeur actuelle de la rémunération directe totale attribuée à M. Connor au cours des cinq derniers exercices à une mesure comparable de la valeur obtenue par les actionnaires au cours de la même période. Les valeurs réelles de la rémunération incluent le salaire et la rémunération incitative versée au comptant, la valeur des unités d'actions Sun Life attribuées lorsque les droits y afférents sont acquis (ou la valeur actuelle des unités qui sont en cours), la valeur des options d'achat d'actions exercées pendant la période et la valeur des options dans le cours qui demeurent en circulation. Les résultats quant à la rémunération sont aussi comparés à la valeur pour les actionnaires, ce qui représente la valeur cumulative d'un placement de 100 \$ dans nos actions réalisé le premier jour de bourse de la période indiquée, en supposant que les dividendes sont réinvestis.

Exercice	Rémunération directe totale attribuée (en milliers de dollars) ¹	Rémunération réalisée et réalisable (en milliers de dollars)	Période	Valeur de 100 \$	
				Chef de la direction ²	Valeur pour les actionnaires ³
2013	8 039	14 962	31 décembre 2012 au 31 décembre 2017	186	238
2014	7 455	11 526	31 décembre 2013 au 31 décembre 2017	155	160
2015	7 563	9 738	31 décembre 2014 au 31 décembre 2017	129	138
2016	8 378	10 005	31 décembre 2015 au 31 décembre 2017	119	129
2017	8 785	8 256	31 décembre 2016 au 31 décembre 2017	94	104
			Moyenne	137	154

¹ Comprend le salaire et les attributions dans le cadre de la rémunération variable à la fin de l'exercice relativement au rendement de l'année.

² Représente la valeur réelle pour M. Connor de chaque tranche de 100 \$ attribuée en rémunération directe totale pendant les exercices indiqués.

³ Représente la valeur cumulative d'un placement de 100 \$ dans des actions réalisé le premier jour de bourse de la période indiquée, en supposant que les dividendes sont réinvestis.

Kevin D. Strain, vice-président général et premier directeur financier



Le 29 mai 2017, M. Strain a été nommé vice-président général et premier directeur financier. Il est responsable d'une gamme de fonctions liées notamment aux finances, à la fiscalité, aux capitaux, aux relations avec les investisseurs, aux services d'entreprise et au développement d'entreprise. Avant sa nomination, M. Strain était président de la FSL Asie, en plus d'avoir occupé plusieurs rôles principaux au siège social et au sein de l'entreprise canadienne, dont ceux de vice-président principal, assurances et placements individuels, de vice-président, relations avec les investisseurs, de vice-président, finances de l'individuelle et de vice-président des opérations du secteur de la retraite de Clarica.

En reconnaissance de son apport en 2017, M. Strain s'est vu attribuer un multiplicateur individuel aux termes du RIA de 118 % et a reçu une attribution incitative à long terme de 1 650 000 \$ pour 2018.

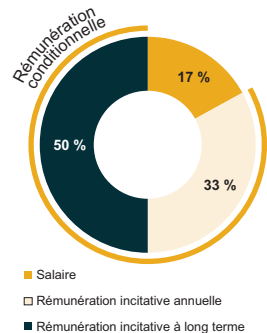
Pendant la première partie de l'année 2017, M. Strain a chapeauté la croissance et le rendement de l'entreprise de la FSL Asie avant d'occuper le poste de premier directeur financier chargé en outre des services d'entreprise. Parmi ses réalisations importantes en 2017, on compte notamment ce qui suit :

- Il a continué à faire croître et progresser nos activités en Asie
- Il a dirigé les organisations dans le cadre des décisions de déploiement de capital, de l'évaluation des risques et des occasions d'affaires, ainsi que de la gestion des besoins en capital; il a préparé la transition vers le Test de suffisance du capital des sociétés d'assurance-vie et l'IFRS 17
- Il a repéré des occasions de création de valeur pour les actionnaires grâce à des initiatives de nature financière, notamment en matière de fiscalité, de trésorerie et de gestion du capital, y compris par l'entremise d'un programme de rachat d'actions qu'il a annoncé
- Il a dirigé notre initiative en matière de gestion des dépenses et mis à profit les possibilités d'optimisation de la productivité et de réalisation d'économies
- Il a assuré la gestion des changements réglementaires et repéré des occasions stratégiques et opérationnelles connexes
- Il a appuyé les activités de fusions et d'acquisitions dans nombre de secteurs et de régions
- Il a favorisé la gestion et le perfectionnement rigoureux des talents dans les fonctions des finances et des technologies de l'information
- Il a soutenu des initiatives et des mesures visant à mettre en œuvre la Stratégie client 2020, notamment en améliorant l'expérience client, en tirant profit de nos capacités en matière de technologie numérique, d'analytique et de données pour répondre aux besoins du client, en visant l'excellence de la distribution pour renforcer notre culture axée sur le rendement et en assurant une rigueur financière poussée.

Résumé de la rémunération

	2017		2016	2015
	Objectif	Réel	Réel	Réel
Salaire	600 000	576 923	494 231	469 231
Rémunération incitative annuelle	750 000	1 081 664	825 255	670 604
Total en espèces	1 350 000	1 658 587	1 319 486	1 139 834
Unités d'actions Sun Life	1 237 547		825 021	750 009
Options d'achat d'actions	412 508		275 006	250 001
Rémunération incitative à long terme	1 650 055		1 100 027	1 000 010
Rémunération directe totale	3 000 055	3 308 642	2 419 513	2 139 844

Composition réelle de la rémunération pour 2017



Colm J. Freyne, vice-président général et premier directeur, gestion des risques



M. Freyne a été notre vice-président général et premier directeur financier du 1^{er} juillet 2009 au 28 mai 2017 et il était responsable de nos fonctions liées aux finances, à la planification, à la fiscalité et aux relations avec les investisseurs à l'échelle internationale. Le 29 mai 2018, M. Freyne a été nommé vice-président général et premier directeur, gestion des risques.

En reconnaissance de son apport en 2017, M. Freyne s'est vu attribuer un multiplicateur individuel aux termes du RIA de 115 % et a reçu une attribution incitative à long terme de 1 300 000 \$ pour 2018.

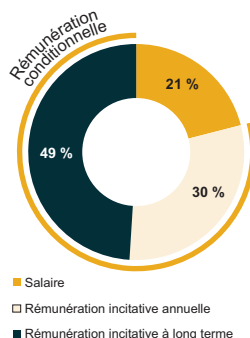
Pendant la première partie de l'année 2017, M. Freyne a chapeauté la fonction des finances à titre de premier directeur financier avant d'occuper le poste de premier directeur, gestion des risques, chargé des fonctions actuarielles, des fonctions relatives à la méthode axée sur le bilan et des fonctions en matière de gestion du risque. Parmi ses réalisations importantes en 2017, on compte notamment ce qui suit :

- Il a dirigé les organisations dans le cadre des décisions de déploiement de capital, de l'évaluation des risques et des occasions d'affaires, ainsi que de la gestion des besoins en capital
- Il a repéré des occasions de création de valeur pour les actionnaires grâce à des initiatives de nature financière, notamment en matière de fiscalité, de trésorerie et de gestion du capital, y compris en chapeautant des opérations clés de réassurance
- Il a permis la réussite de la Journée de l'investisseur et il a continué de mener une fonction de relations avec les investisseurs qui est transparente et réceptive
- Il a mené nos travaux relatifs au nouveau régime réglementaire des capitaux pour répondre au Test de suffisance du capital des sociétés d'assurance-vie, lequel entre en vigueur en 2018
- Il a appuyé les activités de fusions et d'acquisitions dans nombre de secteurs et de régions
- Il a favorisé la gestion et le perfectionnement rigoureux des talents au sein des fonctions finances et gestion du risque
- Il a soutenu des initiatives et des mesures visant à mettre en œuvre la Stratégie client 2020, notamment en améliorant l'expérience client, en tirant profit de nos capacités en matière de technologie numérique, d'analytique et de données pour répondre aux besoins du client, en visant l'excellence de la distribution pour renforcer notre culture axée sur le rendement et en assurant une rigueur financière poussée.

Résumé de la rémunération

	2017		2016	2015
	Objectif	Réel	Réel	Réel
Salaire	560 000	555 385	540 000	540 000
Rémunération incitative annuelle	560 000	811 798	875 610	509 760
Total en espèces	1 120 000	1 367 183	1 415 610	1 049 760
Unités d'actions Sun Life		975 039	900 012	750 009
Options d'achat d'actions		325 001	300 005	250 001
Rémunération incitative à long terme		1 300 040	1 200 017	1 000 010
Rémunération directe totale	2 420 040	2 667 223	2 615 627	2 049 770

Composition réelle de la rémunération pour 2017



Stephen C. Peacher, président, Gestion Placements Sun Life



M. Peacher est devenu notre VPG et premier directeur des placements le 13 octobre 2009 et, le 11 janvier 2016, il a été nommé au poste de président, Gestion Placements Sun Life, chargé de la stratégie, du développement et du rendement de notre portefeuille de placements, de MFS Investment Management et de Gestion Placements Sun Life ainsi que de nos activités de gestion d'actifs institutionnels de tiers, ce qui comprend le groupe de sociétés Bentall Kennedy, Prime Advisors, Inc., Ryan Labs Asset Management Inc. et Placements institutionnels Sun Life (Canada) inc.

En reconnaissance de son apport en 2017, M. Peacher s'est vu attribuer un multiplicateur individuel aux termes du RIA de 115 % et a reçu une attribution incitative à long terme de 2 200 000 \$ US pour 2018.

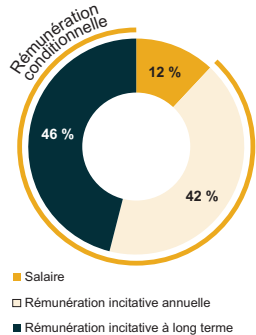
Parmi ses réalisations importantes en 2017, on compte notamment ce qui suit :

- Il a généré des rentrées nettes de 6,1 milliards de dollars, soit une hausse de 37 % par rapport à l'année précédente, et fait croître de 11 % les actifs gérés de Gestion Placements Sun Life, qui s'établissent à 59 milliards de dollars
- Il a généré des rendements supérieurs à l'indice de référence dans les fonds de clients, ainsi qu'élaboré et lancé de nouveaux produits pour répondre aux besoins uniques de clients
- Il a obtenu de solides rendements des placements et a augmenté la production des volumes de placements pour le compte général en vue de soutenir les ventes de produits et la croissance du bénéfice net
- Il a continué de gérer le risque de crédit pour le compte général et de positionner la Compagnie en vue de fluctuations dans les cycles du marché
- Il a soutenu des initiatives et des mesures visant à mettre en œuvre la Stratégie client 2020, notamment en améliorant l'expérience client, en tirant profit de nos capacités en matière de technologie numérique, d'analytique et de données pour répondre aux besoins du client, en visant l'excellence de la distribution pour renforcer notre culture axée sur le rendement et en assurant une rigueur financière poussée
- Il a attiré et géré les talents afin d'accroître les capacités clés et soutenir les secteurs en croissance.

Résumé de la rémunération (en dollars américains)

	2017		2016	2015
	Objectif	Réel	Réel	Réel
Salaire	580 000	570 769	540 000	554 038
Rémunération incitative annuelle	1 450 000	2 051 686	2 235 600	1 377 649
Total en espèces	2 030 000	2 622 455	2 775 600	1 931 687
Unités d'actions Sun Life		1 669 697	1 400 965	1 099 138
Options d'achat d'actions		556 565	466 985	366 377
Rémunération incitative à long terme		2 226 262	1 867 950	1 465 515
Rémunération directe totale	4 256 262	4 848 717	4 643 550	3 397 202

Composition réelle de la rémunération pour 2017



Daniel R. Fishbein, président, FSL É.-U.



M. Fishbein est président, FSL É.-U. depuis le 17 mars 2014. Il est chargé de diriger nos activités d'assurance et nos activités aux États-Unis, notamment les affaires d'assurance en excédent de pertes et d'assurance collective, les affaires de garanties facultatives et les blocs de contrats d'assurance-vie individuelle.

Pour 2018, le salaire de M. Fishbein est passé à 575 000 \$ US. En reconnaissance de son apport en 2017, M. Fishbein s'est vu attribuer un multiplicateur individuel aux termes du RIA de 125 % et a reçu une attribution incitative à long terme de 1 300 000 \$ US pour 2018.

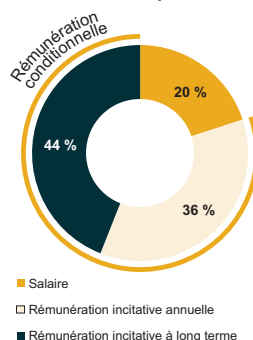
Parmi ses réalisations importantes en 2017, on compte notamment ce qui suit :

- Il a obtenu une nette amélioration du bénéfice sous-jacent et du RCP grâce à une grande rigueur pour ce qui est de la tarification, des capacités accrues en matière de règlements et de la gestion des dépenses
- Il a soutenu des initiatives et des mesures visant à mettre en œuvre la Stratégie client 2020, notamment en améliorant l'expérience client, en tirant profit de nos capacités en matière de technologie numérique, d'analytique et de données pour répondre aux besoins du client, en visant l'excellence de la distribution pour renforcer notre culture axée sur le rendement et en assurant une rigueur financière poussée
- Il a géré avec succès l'intégration des affaires d'assurance collective d'Assurant acquises en 2017, notamment en atteignant ou en dépassant les cibles au titre de la synergie
- Il a mis sur pied de nouveaux partenariats novateurs avec Collective Health afin de proposer des solutions intégrées sur le plan des soins de santé et des avantages sociaux aux employeurs offrant des régimes d'avantages sociaux autofinancés et à leurs employés ainsi qu'avec Pareto Captive Services afin d'offrir une nouvelle solution d'assurance collective captive en excédent de pertes
- Il est parvenu à améliorer l'expérience client, mesurée par le taux de recommandation (Net Promoter Score) et l'indice client, et ce, grâce à des initiatives visant à approfondir les relations, à rationaliser et à numériser les procédés et à améliorer les communications et les outils
- Il a élaboré et mis en place un nouveau modèle de fonctionnement de la gestion pour améliorer l'efficacité, tout en mettant à exécution un ambitieux plan en matière de diversité et d'inclusion.

Résumé de la rémunération (en dollars américains)

	2017		2016	2015
	Objectif	Réel	Réel	Réel
Salaire	550 000	550 000	550 000	571 154
Rémunération incitative annuelle	687 500	1 022 669	931 315	639 540
Total en espèces	1 237 500	1 572 669	1 481 315	1 210 694
Unités d'actions Sun Life		910 740	856 162	732 748
Options d'achat d'actions		303 580	285 378	244 249
Rémunération incitative à long terme		1 214 320	1 141 540	976 997
Rémunération directe totale	2 451 820	2 786 989	2 622 855	2 187 691

Composition réelle de la rémunération pour 2017



Kevin Dougherty, vice-président général, innovation et partenariats



M. Dougherty a été président de la FSL Canada du 1^{er} janvier 2010 au 14 janvier 2018. Il était responsable de la plus importante organisation de notre entreprise, qui offre des produits d'assurance, de gestion de patrimoine comprenant des fonds communs de placement, des régimes de retraite et des garanties collectives au Canada. Le 15 janvier 2018, M. Dougherty est devenu vice-président général, innovation et partenariats.

En reconnaissance de son apport en 2017, M. Dougherty s'est vu attribuer un multiplicateur individuel aux termes du RIA de 120 % et a reçu une attribution incitative à long terme de 1 550 000 \$ pour 2018.

Parmi ses réalisations importantes en 2017, on compte notamment ce qui suit :

- Il a obtenu une nette amélioration du bénéfice sous-jacent et du RCP grâce à de solides souscriptions dans l'ensemble des secteurs d'activité ainsi que des améliorations opérationnelles
- Il a soutenu des initiatives et des mesures visant à mettre en œuvre la Stratégie client 2020, notamment en améliorant l'expérience client, en tirant profit de nos capacités en matière de technologie numérique, d'analytique et de données pour répondre aux besoins du client, en visant l'excellence de la distribution pour renforcer notre culture axée sur le rendement et en assurant une rigueur financière poussée
- Il a réalisé des progrès considérables en tirant profit de nos capacités en matière de technologie numérique et de nos modèles commerciaux pour répondre aux besoins des clients, notamment en lançant Ella, notre coach numérique pour avantages sociaux, en offrant des capacités de recherche et d'évaluation des fournisseurs de services dans notre application mobile, ainsi qu'en créant notre secteur d'activités des Solutions santé numérique
- Il est parvenu à améliorer l'expérience client, mesurée par le taux de recommandation (Net Promoter Score) et l'indice client, et ce, grâce à de nombreuses initiatives visant à communiquer proactivement avec les clients, à simplifier la façon de faire affaire avec nous et à mieux résoudre les problèmes
- Il a assuré la continuité de la croissance des souscriptions de produits individuels de gestion de patrimoine, et notamment permis à Placements mondiaux Sun Life d'atteindre 20 milliards de dollars en actifs gérés ainsi qu'assuré la réalisation de l'acquisition d'Excel Mutual Funds
- Il a tiré profit de nos capacités en matière de technologie numérique, d'analytique et de données pour rationaliser et automatiser les procédés
- Il a attiré et formé les talents dans des secteurs clés en croissance, notamment la science des données, le développement numérique et la distribution.

Résumé de la rémunération

	2017		2016 Réel	2015 Réel
	Objectif	Réel		
Salaire	585 000	585 000	585 000	585 000
Rémunération incitative annuelle	731 250	1 140 750	937 170	649 204
Total en espèces	1 316 250	1 725 750	1 552 170	1 234 204
Unités d'actions Sun Life	1 162 503		1 162 501	1 162 537
Options d'achat d'actions	387 504		387 504	387 508
Rémunération incitative à long terme	1 550 007		1 550 005	1 550 045
Rémunération directe totale	2 866 257	3 275 757	3 072 175	2 784 249

Composition réelle de la rémunération pour 2017

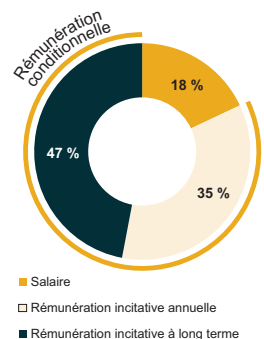


Tableau sommaire de la rémunération

Le tableau ci-après présente la rémunération totale versée à nos membres de la haute direction visés pour les exercices clos les 31 décembre 2017, 2016 et 2015.

M. Peacher et M. Fishbein reçoivent leur rémunération en dollars américains. Nous l'avons convertie en dollars canadiens dans les tableaux qui suivent à l'aide des taux de change annuels moyens suivants : 1,298 \$ CA pour 2017, 1,325 \$ CA pour 2016 et 1,278 \$ CA pour 2015.

Nom et poste principal	Exercice	Salaire versé (\$)	Attributions d'actions (\$)	Attributions d'options (\$)	Rémunération aux termes d'un régime de rémunération incitative autre			Rémunération totale (\$)
					qu'à base d'actions (\$)	Valeur du régime de retraite (\$)	Autre rémunération (\$)	
Dean A. Connor Président et chef de la direction	2017	1 100 000	4 125 043	1 375 001	2 185 000	350 743	11 060	9 146 847
	2016	1 076 923	3 750 031	1 250 000	2 300 000	619 670	7 070	9 003 694
	2015	1 000 000	3 750 005	1 250 006	1 562 500	319 457	2 911	7 884 879
Kevin Strain Vice-président général et premier directeur financier	2017	576 923	1 237 547	412 508	1 081 664	865 743	364 761	4 539 146
	2016	494 231	825 021	275 006	825 255	334 670	66 088	2 820 271
	2015	469 231	750 009	250 001	670 604	277 457	215 850	2 633 152
Colm J. Freyne Vice-président général et premier directeur, gestion des risques	2017	555 385	975 039	325 001	811 798	274 743	1 092	2 943 058
	2016	540 000	900 012	300 005	875 610	566 670	1 420	3 183 717
	2015	540 000	750 009	250 001	509 760	105 457	2 183	2 157 410
Stephen C. Peacher Président, Gestion Placements Sun Life	2017	740 858	2 167 267	722 422	2 663 089	356 256	103 715	6 753 607
	2016	715 500	1 856 278	618 755	2 962 170	302 446	105 469	6 560 618
	2015	708 061	1 404 698	468 230	1 760 635	286 854	–	4 628 478
Daniel R. Fishbein Président, FSL É.-U.	2017	713 900	1 182 141	394 047	1 327 424	196 647	–	3 814 159
	2016	728 750	1 134 415	378 126	1 233 992	201 069	–	3 676 352
	2015	729 935	936 452	312 150	817 332	183 311	–	2 979 180
Kevin P. Dougherty Vice-président général, innovation et partenariats	2017	585 000	1 162 503	387 504	1 140 750	68 743	3 865	3 348 365
	2016	585 000	1 162 501	387 504	937 170	85 670	2 728	3 160 573
	2015	585 000	1 162 537	387 508	649 204	90 457	–	2 874 706

Salaire versé

- Le salaire versé peut être différent du salaire annualisé en raison des augmentations de salaire accordées au milieu de l'année et parce que le nombre de périodes de paie varie d'une année civile à l'autre. Le salaire versé en 2017 de M. Strain, de M. Freyne et de M. Peacher reflète une augmentation de salaire en mars 2017. Le salaire versé en 2016 de M. Connor reflète une augmentation de salaire en mars 2016. Le salaire versé en 2015 de M. Peacher et de M. Fishbein reflète 27 périodes de paie aux États-Unis.

Attributions d'actions

Exercice	Date d'attribution	Prix par action
2017	28 février 2017	48,73 \$
2016	23 février 2016	40,47 \$
2015	24 février 2015	39,21 \$

- Le prix par action est calculé en fonction du cours de clôture moyen de nos actions ordinaires à la TSX au cours des cinq jours de bourse précédant la date de l'attribution.

Attributions d'options

- La juste valeur à la date d'attribution des options d'achat d'actions attribuées a été calculée en fonction des données suivantes :

Exercice	Date d'attribution	Prix d'exercice	Juste valeur comptable
2017	28 février 2017	48,20 \$	9,41 \$
2016	23 février 2016	40,16 \$	7,80 \$
2015	24 février 2015	39,02 \$	7,74 \$

- Pour les attributions à compter du 27 février 2018, nous nous servirons d'un ratio moyen calculé sur cinq ans selon le modèle de Black-Scholes pour fixer les attributions.
- La moyenne sur cinq ans correspond à une valeur à long terme tenant compte d'estimations à long terme de facteurs utilisés dans le modèle d'évaluation de Black-Scholes.

Rémunération aux termes d'un régime de rémunération incitative autre qu'à base d'actions

- Les montants indiqués comprennent les montants que les membres de la haute direction visés ont choisi de reporter.

Valeur du régime de retraite

- La valeur du régime de retraite représente les coûts compensatoires, tels qu'ils sont décrits dans les tableaux du régime à prestations déterminées et du régime à cotisations déterminées figurant aux pages 98 et 99.
- M. Strain avait un coût compensatoire supérieur pour 2017 en raison de son augmentation de salaire et de l'augmentation de sa prime cible. M. Connor avait un coût compensatoire supérieur pour 2016 en raison de son augmentation de salaire. Le coût compensatoire supérieur de M. Freyne pour 2016 reflète un changement au niveau de sa prime cible pour cet exercice.

Autre rémunération

- L'autre rémunération représente les crédits d'avantages sociaux flexibles que M. Connor, M. Freyne et M. Dougherty ont reçus en espèces, et les rajustements compensatoires fiscaux pour M. Peacher.
- Pour tous les membres de la haute direction visés, sauf M. Strain, les montants indiqués ne tiennent pas compte de la valeur totale des avantages accessoires et des autres avantages étant donné que la valeur totale pour chacun des membres de la haute direction visés est inférieure à 50 000 \$ et inférieure à 10 % de leur salaire total pour l'exercice.
- Le montant de M. Strain pour 2017, 2016 et 2015 comprend des allocations relatives à l'affectation. Pour 2017 et 2015, le montant comprend également une allocation pour dépenses de réinstallation. Les autres montants pour 2017 comprennent les crédits d'avantages sociaux flexibles reçus en espèces, les allocations et avantages accessoires pour membres de la haute direction, ainsi que de l'aide pour la préparation des déclarations fiscales.

Attributions aux termes du régime de rémunération incitative

Attributions d'actions et d'options en cours

Le tableau ci-après constitue un résumé des attributions d'actions et d'options en cours au 31 décembre 2017 pour les membres de la haute direction visés.

La *valeur des options dans le cours non exercées* correspond à la différence entre le prix d'exercice des options et 51,88 \$ (le cours de clôture de nos actions ordinaires à la TSX le dernier jour de négociation de l'exercice, soit le 29 décembre 2017), multipliée par le nombre d'options.

La *valeur marchande des attributions d'actions dont les droits ont été acquis ou dont les droits n'ont pas été acquis* est de 51,88 \$ (le cours de clôture de nos actions ordinaires à la TSX le dernier jour de négociation de l'exercice, soit le 29 décembre 2017), multiplié par le nombre d'unités d'actions. Aux fins de présentation seulement, les unités d'actions Sun Life ont été évaluées à l'aide de l'indicateur de rendement cible (100 %). Les attributions d'actions dont les droits ont été acquis, mais qui n'ont pas été payées représentent un report volontaire de la rémunération incitative annuelle, des versements aux termes du régime de rémunération incitative avant la démutualisation et/ou des attributions dans le cadre du recrutement ou d'une promotion à la mi-exercice.

Membre de la haute direction visé	Attributions d'options					Attributions d'actions			
	Exercice	Nombre de titres sous-jacents à des options non exercées	Prix d'exercice de l'option (\$)	Date d'expiration de l'option	Valeur des options dans le cours non exercées (\$)	Régime	Valeur marchande des attributions dont les droits n'ont pas été acquis (\$)		Valeur marchande des attributions dont les droits sont acquis mais qui n'ont pas été payés (\$)
							droits n'ont pas été acquis	droits n'ont pas été acquis	
Dean A. Connor	2011	115 164	31,65 \$	2 mars 2021	2 329 768				
	2011	95 869	26,70 \$	15 août 2021	2 413 981				
	2012	430 445	21,53 \$	28 févr. 2022	13 064 006				
	2013	168 440	28,20 \$	26 févr. 2023	3 988 659				
	2014	127 324	39,27 \$	25 févr. 2024	1 605 556				
	2015	128 140	39,02 \$	24 févr. 2025	1 647 880	Unités d'actions Sun Life	106 542	5 527 414	
	2016	124 502	40,16 \$	23 févr. 2026	1 459 163	Unités d'actions Sun Life	99 605	5 167 502	
	2017	114 108	48,20 \$	28 févr. 2027	419 917	Unités d'actions Sun Life	87 727	4 551 272	
					UAD acquises			6 762 954	
Total	1 303 992				26 928 930		293 874	15 246 188	6 762 954
Kevin D. Strain	2008	12 511	47,96 \$	27 févr. 2018	49 043				
	2010	14 794	30,25 \$	24 févr. 2020	319 994				
	2011	16 588	31,65 \$	2 mars 2021	335 575				
	2013	28 369	28,20 \$	26 févr. 2023	671 778				
	2014	25 465	39,27 \$	25 févr. 2024	321 114				
	2015	25 628	39,02 \$	24 févr. 2025	329 576	Unités d'actions Sun Life	21 309	1 105 494	
	2016	27 391	40,16 \$	23 févr. 2026	321 023	Unités d'actions Sun Life	21 913	1 136 870	
	2017	34 233	48,20 \$	28 févr. 2027	125 977	Unités d'actions Sun Life	26 319	1 365 419	
Total	184 979				2 474 080		69 541	3 607 783	

Membre de la haute direction visé	Attributions d'options						Attributions d'actions		
	Exercice	Nombre de titres sous-jacents à des options non exercées	Prix d'exercice de l'option (\$)	Date d'expiration de l'option	Valeur des options dans le cours non exercées (\$)	Régime	Nombre d'unités d'actions dont les droits n'ont pas été acquis	Valeur marchande des attributions d'actions dont les droits n'ont pas été acquis (\$)	Valeur marchande des attributions d'actions dont les droits sont acquis mais qui n'ont pas été payées (\$)
Colm J. Freyne	2013	17 730	28,20 \$	26 févr. 2023	419 846				
	2014	25 465	39,27 \$	25 févr. 2024	321 114				
	2015	25 628	39,02 \$	24 févr. 2025	329 576	Unités d'actions Sun Life	21 309	1 105 494	
	2016	29 881	40,16 \$	23 févr. 2026	350 205	Unités d'actions Sun Life	23 905	1 240 207	
	2017	26 971	48,20 \$	28 févr. 2027	99 253	Unités d'actions Sun Life	20 736	1 075 787	
						UAD acquises			2 994 049
Total		125 675			1 519 944		65 950	3 421 488	2 994 049
Stephen C. Peacher	2013	13 552	28,20 \$	26 févr. 2023	320 911				
	2014	21 119	39,27 \$	25 févr. 2024	266 311				
	2015	35 999	39,02 \$	24 févr. 2025	462 947	Unités d'actions Sun Life	39 909	2 070 490	
	2016	61 629	40,16 \$	23 févr. 2026	722 292	Unités d'actions Sun Life	49 305	2 557 931	
	2017	59 952	48,20 \$	28 févr. 2027	220 623	Unités d'actions Sun Life	46 091	2 391 204	
						UAD acquises			1 393 199
Total		192 251			1 993 084		135 305	7 019 625	1 393 199
Daniel R. Fishbein	2014	23 561	36,98 \$	16 mai 2024	351 059				
	2015	31 999	39,02 \$	24 févr. 2025	411 507	Unités d'actions Sun Life	26 606	1 380 307	
	2016	37 662	40,16 \$	23 févr. 2026	441 399	Unités d'actions Sun Life	30 131	1 563 211	
	2017	32 701	48,20 \$	28 févr. 2027	120 340	Unités d'actions Sun Life	25 140	1 304 288	
Total		125 923			1 324 305		81 877	4 247 806	
Kevin P. Dougherty	2013	25 709	28,20 \$	26 févr. 2023	608 789				
	2014	36 924	39,27 \$	25 févr. 2024	465 612				
	2015	39 724	39,02 \$	24 févr. 2025	510 851	Unités d'actions Sun Life	33 029	1 713 551	
	2016	38 596	40,16 \$	23 févr. 2026	452 345	Unités d'actions Sun Life	30 877	1 601 913	
	2017	32 158	48,20 \$	28 févr. 2027	118 341	Unités d'actions Sun Life	24 723	1 282 621	
						UAD acquises			891 908
Total		173 111			2 155 938		88 629	4 598 085	891 908

Nous n'avons pas modifié, ni annulé ni remplacé les attributions à base d'options qui ont été accordées dans le passé.

Attributions aux termes du régime de rémunération incitative annuelle – Valeur acquise ou gagnée au cours de l'exercice

Le tableau ci-après présente :

- la valeur que les membres de la haute direction visés auraient réalisée s'ils avaient exercé les options acquises en 2017 à leurs dates d'acquisition
- la valeur des attributions d'actions qui ont été acquises et versées en 2017
- l'attribution aux termes du régime de rémunération incitative annuelle gagnée en 2017 et versée en mars 2018.

Membre de la haute direction visé	Attributions à base d'options – valeur acquise au cours de l'exercice (\$)	Attributions à base d'actions – valeur acquise au cours de l'exercice (\$)	Rémunération aux termes d'un régime de rémunération incitative autre qu'à base d'actions – valeur gagnée au cours de l'exercice (\$)
Dean A. Connor	1 687 408	7 465 184	2 185 000
Kevin D. Strain	316 185	1 493 068	1 081 664
Colm J. Freyne	356 975	1 493 068	811 798
Stephen C. Peacher	607 429	2 493 252	2 663 089
Daniel R. Fishbein	204 115	1 351 498	1 327 424
Kevin P. Dougherty	513 422	2 164 937	1 140 750

Valeur des options acquises au cours de l'exercice

Le tableau ci-après présente la valeur des options qui ont été acquises par chaque membre de la direction visé en 2017. Pour de plus amples renseignements au sujet du régime d'options, se reporter à la rubrique Régime d'options d'achat d'actions de la direction à partir de la page 74.

Membre de la haute direction visé	Exercice d'attribution	Date d'acquisition	Nombre d'options acquises	Prix d'exercice de l'option (\$)	Cours de l'action à la date d'acquisition (\$)	Attributions à base d'options – valeur acquise au cours de l'exercice (\$)
Dean A. Connor	2013	26 févr. 17	42 110	28,20	48,21	842 621
	2014	25 févr. 17	31 831	39,27	48,21	284 569
	2015	24 févr. 17	32 035	39,02	48,21	294 402
	2016	23 févr. 17	31 126	40,16	48,70	265 816
						Total
Kevin D. Strain	2013	26 févr. 16	7 092	28,20	48,21	141 911
	2014	25 févr. 16	6 366	39,27	48,21	56 912
	2015	24 févr. 16	6 407	39,02	48,21	58 880
	2016	23 févr. 17	6 848	40,16	48,70	58 482
						Total
Colm J. Freyne	2013	26 févr. 16	8 865	28,20	48,21	177 389
	2014	25 févr. 16	6 366	39,27	48,21	56 912
	2015	24 févr. 16	6 407	39,02	48,21	58 880
	2016	23 févr. 17	7 470	40,16	48,70	63 794
						Total

Membre de la haute direction visé	Exercice d'attribution	Date d'acquisition	Nombre d'options acquises	Prix d'exercice de l'option (\$)	Cours de l'action à la date d'acquisition (\$)	Attributions à base d'options – valeur acquise au cours de l'exercice (\$)
Stephen C. Peacher	2013	26 févr. 16	13 552	28,20	48,21	271 176
	2014	25 févr. 16	10 560	39,27	48,21	94 397
	2015	24 févr. 16	12 000	39,02	48,21	110 280
	2016	23 févr. 17	15 407	40,16	48,70	131 576
					Total	607 429
Daniel R. Fishbein	2014	16 mai 17	5 890	36,98	45,50	50 183
	2015	24 févr. 17	8 000	39,02	48,21	73 520
	2016	23 févr. 17	9 416	40,16	48,70	80 413
					Total	204 115
Kevin P. Dougherty	2013	26 févr. 16	12 855	28,20	48,21	257 229
	2014	25 févr. 16	9 231	39,27	48,21	82 525
	2015	24 févr. 16	9 931	39,02	48,21	91 266
	2016	23 févr. 17	9 649	40,16	48,70	82 402
					Total	513 422

- *Le cours de l'action à la date d'acquisition* correspond au cours de clôture de nos actions ordinaires à la TSX à la date d'acquisition ou au jour de bourse précédent si la date d'acquisition tombe la fin de semaine ou un jour férié
- *La valeur acquise au cours de l'exercice* correspond au nombre d'options acquises multiplié par la différence entre le prix d'exercice de l'option et le cours de l'action à la date d'acquisition.

Cumul des exercices d'options pour l'exercice clos le 31 décembre 2017

Le tableau ci-après indique, pour chaque membre de la haute direction visé, le nombre d'actions ordinaires acquises par l'exercice d'options au cours de l'exercice clos le 31 décembre 2017 et la valeur globale réalisée lors de l'exercice. La valeur réalisée lors de l'exercice est la différence entre le cours de clôture de nos actions ordinaires à la TSX à la date d'exercice et le prix d'exercice de l'option.

Membre de la haute direction visé	Nombre de titres acquis lors de l'exercice	Valeur globale réalisée (\$)
Dean A. Connor	59 042	334 360
Kevin D. Strain	34 298	861 319
Colm J. Freyne	53 467	1 070 704
Stephen C. Peacher	–	–
Daniel R. Fishbein	–	–
Kevin P. Dougherty	–	–

Attributions d'actions

Le tableau ci-après présente le nombre total d'unités d'actions Sun Life acquises et payées à chaque membre de la haute direction visé en 2017. La valeur des unités d'actions Sun Life reçue à l'acquisition correspond au nombre d'unités d'actions Sun Life accrues multiplié par l'indicateur de rendement, multiplié par le prix d'acquisition.

Membre de la haute direction visé	Date d'attribution	Nombre d'unités d'actions Sun Life accumulées	Indicateur de rendement	Prix d'acquisition (\$)	Valeur reçue à l'acquisition (\$)
Dean A. Connor	25 févr. 2014	105 864	144 %	48,97	7 465 184
Kevin D. Strain	25 févr. 2014	21 173	144 %	48,97	1 493 068
Colm J. Freyne	25 févr. 2014	21 173	144 %	48,97	1 493 068
Stephen C. Peacher	25 févr. 2014	35 120 341	144 % s.o.	48,97 48,97	2 476 559 16 693
Daniel R. Fishbein	17 mars 2014	19 166	144 %	48,97	1 351 498
Kevin P. Dougherty	25 févr. 2014	30 701	144 %	48,97	2 164 937

- Le prix d'acquisition correspond au cours moyen de nos actions ordinaires à la TSX au cours des cinq jours de bourse précédant la date d'acquisition.

Le tableau ci-après présente notre mode de calcul de l'indicateur de rendement pour les attributions d'unités d'actions Sun Life de 2014 (pour la période de rendement de 2014 à 2016, et versées au début de 2017).

Cycle de rendement	Groupe de sociétés comparables	Pondération	Rendement de RTA relatif des sociétés comparables				RTA FSL	Multiplieur réel de RTA	
			Inférieur au seuil de référence	Seuil de référence	Cible	Maximum			
2014 à 2016	Sociétés d'assurances nord-américaines	75 %	TSX	< -3,6 %	-3,6 %	6,4 %	16,4 %	14,8 %	184 %
			NYSE	< -6,3 %	-6,3 %	3,7 %	13,7 %	5,9 %	122 %
	Banques canadiennes	25 %	TSX	< 1,6 %	1,6 %	11,6 %	21,6 %	14,8 %	132 %
Multiplieur de 2016 – Indicateur de paiement (pondération 50 %)				0 %	25 %	100 %	200 %		148 %
2013 à 2015	Sociétés d'assurances nord-américaines	75 %	TSX	< 10,6 %	10,6 %	20,6 %	30,6 %	24,7 %	140 %
			NYSE	< 6,4 %	6,4 %	16,4 %	26,4 %	12,9 %	73 %
	Banques canadiennes	25 %	TSX	< 2,0 %	2,0 %	12,0 %	22,0 %	24,7 %	200 %
Multiplieur de 2015 – Indicateur de paiement (pondération 25 %)				0 %	25 %	100 %	200 %		130 %
2012 à 2014	Sociétés d'assurances nord-américaines	75 %	TSX	< 15,5 %	15,5 %	25,5 %	35,5 %	30,2 %	148 %
			NYSE	< 14,1 %	14,1 %	24,1 %	34,1 %	25,5 %	115 %
	Banques canadiennes	25 %	TSX	< 9,0 %	9,0 %	19,0 %	29,0 %	30,2 %	200 %
Multiplieur de 2014 – Indicateur de paiement (pondération 25 %)				0 %	25 %	100 %	200 %		148 %
Indicateur de rendement moyen global pondéré								144 %	

- Les montants intermédiaires sont interpolés. Une pondération égale est appliquée aux résultats du TSX et du NYSE pour le groupe de sociétés comparables nord-américaines. Pour le régime d'unités d'actions Sun Life de 2014, le groupe de sociétés comparables était composé des sociétés de services financiers suivantes :

Banques canadiennes	<ul style="list-style-type: none"> RBC Groupe Financier Bank TD 	<ul style="list-style-type: none"> Banque Scotia BMO Groupe Financier 	<ul style="list-style-type: none"> CIBC
Sociétés d'assurances nord-américaines	<ul style="list-style-type: none"> Genworth Financial¹ La Great-West Hartford Financial Services¹ 	<ul style="list-style-type: none"> Lincoln Financial Financière Manuvie MetLife 	<ul style="list-style-type: none"> Principal Financial Group Prudential Financial Stan Corp Financial² Unum³

¹ Inclus dans le multiplicateur de 2014 seulement.

² Inclus dans le multiplicateur de 2015 seulement.

³ Inclus dans le multiplicateur de 2015 et des années suivantes.

Rémunération aux termes d'un régime de rémunération incitative autre qu'à base d'actions

Pour de plus amples renseignements, se reporter à la rubrique « Régime de rémunération incitative annuelle » à partir de la page 68.

Membre de la haute direction visé	Salaire de base (\$)	Attribution cible	Résultats d'entreprise	Multiplicateur individuel	Attribution finale (\$)
Dean A. Connor	1 100 000	125 %	127 %	125 %	2 185 000
Kevin D. Strain	579 180	125 %	126 %	118 %	1 081 664
Colm J. Freyne	555 836	100 %	127 %	115 %	811 798
Stephen C. Peacher	718 026	250 %	125 %	115 %	2 663 089
Daniel R. Fishbein	691 735	125 %	119 %	125 %	1 327 424
Kevin P. Dougherty	585 000	125 %	130 %	120 %	1 140 750

- Le **salaire de base** calculé au prorata du service actif est utilisé dans le calcul du RIA.
- Les **résultats de l'entreprise** pour le chef de la direction et le premier directeur financier sont basés à 100 % sur le rendement total de la Compagnie. Pour les autres membres de la haute direction visés, les **résultats de l'entreprise** correspondent à une pondération de 50 % du rendement total de la Compagnie et de 50 % du rendement de l'organisation pertinent. Le rendement de l'organisation est évalué à l'aide des trois mêmes mesures (bénéfice (sur la base du RIA), VAN (sur la base du RIA) et mesures clients) que pour la Compagnie dans son ensemble, sauf pour M. Peacher dont le résultat de l'organisation reflète le versement en provenance du RI GPSL et une évaluation du rendement des sociétés membres du groupe de GPSL (Bentall Kennedy, Prime Advisors et Ryan Labs Asset Management). En ce qui concerne M. Peacher, le résultat de l'organisation s'est élevé à 124 %, pour M. Dougherty, le résultat de l'organisation s'est élevé à 133 % et pour M. Fishbein, le résultat de l'organisation s'est élevé à 110 %.

Voici notre mode de calcul de l'indicateur de rendement pour les résultats d'entreprise de l'ensemble de la Compagnie. Le bénéfice (sur la base du RIA) est défini comme le bénéfice net déclaré, déduction faite des autres ajustements, comme il est décrit à la rubrique L « Mesures financières non définies par les IFRS » de notre rapport de gestion 2017, ainsi que les répercussions de la réforme fiscale américaine de 2017, divisé par le nombre moyen pondéré d'actions ordinaires en circulation. La VAN (sur la base du RIA) exclut les activités de gestion des actifs. Le bénéfice par action (sur la base du RIA) et la VAN (sur la base du RIA) sont mesurés selon un taux de change constant.

Mesures principales	Pondération	Inférieur au seuil de référence	Seuil de référence	Cible	Maximum	Nos réalisations en 2017	Résultat	
Bénéfice par action (sur la base du RIA)	50 %	< 2,74 \$	2,74 \$	3,91 \$	4,69 \$	4,39 \$	Supérieur à la cible	
Indicateur de paiement		0 %	25 %	100 %	200 %		162 %	
+								
Valeur des affaires nouvelles (sur la base du RIA)	25 %	< 698 \$	698 \$	998 \$	1 197 \$	998 \$	Égal à la cible	
Indicateur de paiement		0 %	25 %	100 %	200 %		100 %	
+								
Mesures clients	25 %	Évaluation de l'amélioration des pointages du taux de recommandation et de l'indice client et du progrès relatif aux principales initiatives pour les clients						Supérieur à la cible
Indicateur de paiement		0 %	50 %	100 %	150 %		105 %	
Indicateur de paiement global calculé		0 %	25 %	100 %	200 %		132 %	
+								
Grille de pointage du rendement d'entreprise		Mécanisme servant à une rétrospective complète du rendement et à une harmonisation avec la perspective des actionnaires (<i>jusqu'à ±20 %</i>)		L'ajustement négatif doit tenir compte de l'expérience réelle par rapport aux hypothèses formulées lorsque les cibles ont été établies ainsi que d'autres facteurs pertinents, notamment les résultats obtenus d'une année à l'autre.			-5 %	
+								
Risque, conformité et contrôle		Les résultats ont été examinés en fonction de considérations relatives au risque, à la conformité et au contrôle (modificateur de neutre à négatif, qui peut réduire les résultats à zéro).		Aucun ajustement			-	
=								
Indicateur de paiement de rendement final							127 %	

Outre ces objectifs et les valeurs figurant dans le tableau ci-dessus, les faits saillants de notre rendement en 2017 sont présentés à la page 52.

Vous pouvez trouver de plus amples renseignements sur les résultats de nos secteurs dans notre rapport de gestion 2017.

Prestations de retraite

Régimes à prestations déterminées

Le tableau ci-après présente, pour chaque membre de la haute direction visé, les obligations au titre du régime de retraite à prestations déterminées au 31 décembre 2017.

Nous avons utilisé les mêmes méthodes et hypothèses actuarielles en 2017 que celles qui ont été utilisées pour le calcul des obligations au titre des régimes de retraite et des charges annuelles dans nos états financiers consolidés de 2017. Comme ces hypothèses tiennent compte de nos meilleures estimations en ce qui concerne les événements à venir, les chiffres figurant dans le tableau ci-après peuvent ne pas être directement comparables à des estimations semblables d'obligations au titre des régimes de retraite qui sont divulguées par d'autres sociétés.

Membre de la haute direction visé	Nombre d'années de service décomptées	Rente viagère annuelle (\$)		Obligation au titre des prestations constituées au début de l'exercice (\$)	Variation attribuable à des éléments rémunérateurs (\$)	Variation attribuable à des éléments non rémunérateurs (\$)	Obligation au titre des prestations constituées à la fin de l'exercice (\$)
		À la fin de l'exercice	À l'âge de 65 ans				
Dean A. Connor	11,3	366 000	502 000	4 960 000	342 000	448 000	5 750 000
Kevin D. Strain	20,1	237 000	513 000	3 312 000	857 000	630 000	4 799 000
Colm J. Freyne	21,9	343 000	459 000	5 129 000	266 000	302 000	5 697 000
Stephen C. Peacher	–	–	–	–	–	–	–
Daniel R. Fishbein	–	–	–	–	–	–	–
Kevin P. Dougherty	31,2	587 000	668 000	8 865 000	60 000	537 000	9 462 000

Le nombre d'années de service décomptées pour M. Freyne et M. Dougherty est supérieur à leur nombre réel d'années de service au sein de la Compagnie. Avant 2004, les nouveaux membres de la direction avaient la possibilité de transférer la valeur escomptée du régime de retraite de leur ancien employeur selon une option de transférabilité et de recevoir un crédit pour les services rendus. M. Freyne et M. Dougherty ont transféré la valeur escomptée du régime de retraite de leur ancien employeur. M. Freyne a reçu un crédit de 7,42 années de service et M. Dougherty a reçu un crédit de 7,91 années de service.

La rente viagère annuelle à l'âge de 65 ans est fondée sur les gains ouvrant droit à pension du membre de la haute direction visé jusqu'au 31 décembre 2017.

L'obligation au titre des prestations constituées représente la valeur actuarielle des obligations projetées au titre des prestations déterminées pour les services rendus jusqu'aux 31 décembre 2016 et 2017. L'obligation au titre des prestations constituées présume que le membre de la haute direction visé atteindra sa prime cible entre aujourd'hui et la retraite. L'écart entre l'obligation au titre des prestations constituées au début et à la fin de l'exercice est composé de la variation attribuable à des éléments rémunérateurs et à des éléments non rémunérateurs indiquée dans le tableau.

La variation attribuable à des éléments rémunérateurs représente les coûts des services rendus des régimes à prestations déterminées pour 2017 (ce qui correspond à la valeur des prestations prévues accumulées au cours de l'exercice) et l'incidence des écarts entre les hausses réelles de la rémunération en 2017 et les hypothèses actuarielles employées pour l'exercice. Les hypothèses d'évaluation du régime pour 2017 incluent une augmentation de salaire prévue de 3,0 % pour tous les participants.

La variation attribuable à des éléments non rémunérateurs représente la variation de l'obligation au titre des prestations en fonction d'éléments non rémunérateurs, notamment l'intérêt sur les obligations, les répercussions des changements apportés aux hypothèses comptables et d'autres gains et pertes actuariels. Parmi d'autres facteurs, en 2017, le taux d'actualisation a baissé et certaines autres hypothèses ont changé, ce qui a eu pour effet une augmentation nette des valeurs.

Régimes à cotisations déterminées

Le tableau ci-après présente, pour chaque membre de la haute direction visé, les valeurs du régime de retraite à cotisations déterminées au 31 décembre 2017.

Membre de la haute direction visé	Valeur accumulée au début de l'exercice (\$)	Montant rémunérateur (\$)	Valeur accumulée à la fin de l'exercice (\$)
Dean A. Connor	334 973	8 743	425 343
Kevin D. Strain	452 017	8 743	530 923
Colm J. Freyne	355 514	8 743	415 127
Stephen C. Peacher	2 926 514	356 256	3 726 030
Daniel R. Fishbein	565 608	196 647	855 318
Kevin P. Dougherty	154 966	8 743	180 922

- Les valeurs des régimes américains ont été converties en dollars canadiens selon un taux de change de 1,343 en date du 1^{er} janvier 2017 et de 1,258 en date du 31 décembre 2017 et du taux moyen de 1,298 de 2017 pour les montants autres que les soldes d'ouverture et les soldes de fermeture
- Les *montants rémunérateurs* indiqués pour MM. Connor, Strain, Freyne et Dougherty représentent nos cotisations de contrepartie pour les régimes à cotisations déterminées
- Les montants indiqués pour M. Peacher et M. Fishbein représentent nos cotisations au régime 401(k) des États-Unis, au compte de placement de retraite et à un régime non agréé du point de vue fiscal (régime de retraite supplémentaire).

Prestations en cas de cessation d'emploi et de changement de contrôle

Changement de contrôle

Nous avons conclu des ententes en cas de changement de contrôle avec nos membres de la haute direction visés pour pouvoir garder à notre service nos dirigeants clés si nous sommes visés par une opération visant le contrôle de la Financière Sun Life. Cet aspect est essentiel pour équilibrer les objectifs de l'entreprise et les intérêts des actionnaires au cours d'une opération.

S'il est mis fin à l'emploi sans motif valable dans les trois années suivant le changement de contrôle (double effet), les prestations payées sont les suivantes :

- l'équivalent de 24 mois de salaire annuel et de la rémunération incitative à compter de la date de cessation d'emploi
- les attributions de rémunération incitative à moyen et à long terme sont acquises (calculées au prorata pour M. Fishbein dans le cas d'un changement de contrôle de nos activités américaines) et payées conformément aux modalités des régimes respectifs
- la plupart des avantages sociaux et des avantages accessoires continuent de s'appliquer pendant la période d'indemnisation. Les coefficients de réduction prévus par un régime de retraite en cas de retraite anticipée peuvent être améliorés, selon les dispositions du régime de retraite auquel participe le membre de la haute direction.

Nous définissons changement de contrôle comme suit :

- un regroupement ou une fusion de la Financière Sun Life ou de la Sun Life du Canada avec une société qui n'est pas membre du même groupe dans un contexte où nos actions comportant droit de vote en circulation représentent moins de 60 % (50 % pour M. Fishbein) des actions comportant droit de vote en circulation de la nouvelle entité immédiatement après la réalisation de l'opération
- la vente de la totalité ou de la quasi-totalité des actifs de la Financière Sun Life ou de la Sun Life du Canada à une société qui n'est pas membre du même groupe (sauf pour M. Fishbein)
- l'acquisition, par une société qui n'est pas membre du même groupe, de plus de 20 % (30 % pour M. Fishbein) des actions comportant droit de vote de la Financière Sun Life ou de la Sun Life du Canada.

Si la majorité des actifs de la Financière Sun Life, de la Sun Life du Canada ou de nos activités américaines sont vendus, cette situation constituera un changement de contrôle pour M. Fishbein.

En cas de *changement de contrôle* :

- les unités d'actions Sun Life sont acquises et payées avant l'échéance s'il est mis fin à l'emploi du membre de la haute direction sans motif valable ou si le membre de la haute direction quitte l'entreprise pour cause (double effet) avant la date de paiement normale (soit un maximum de trois ans à compter de la date d'attribution) et sont par ailleurs payées à la date de paiement normale aux termes des modalités du régime
- les UAD sont acquises et payées au moment où le membre de la haute direction quitte l'entreprise ou à la date de paiement normale, selon la date la plus rapprochée
- le conseil a plusieurs moyens à sa disposition pour régler la question des options en cours, dont l'acquisition anticipée.

Ententes avec les employés

Le tableau ci-après présente un résumé de nos ententes contractuelles avec les membres de la haute direction visés.

Nature de la cessation d'emploi	Membre de la haute direction visé	Type d'entente
Cessation d'emploi (sans motif valable)	Dean A. Connor	<ul style="list-style-type: none"> • Il a le droit de recevoir jusqu'à 24 mois de salaire annuel.
Cessation d'emploi (sans motif valable)	Stephen C. Peacher Daniel R. Fishbein	<ul style="list-style-type: none"> • Ils sont régis par les modalités des ententes d'indemnisation applicables à tous nos employés américains qui occupent un poste supérieur au niveau de vice-président. Ils ont droit à une rémunération correspondant à quatre semaines par année de service, avec une indemnité minimale correspondant à 12 mois et une indemnité maximale correspondant à 18 mois du salaire de base.

Prestations en cas de cessation d'emploi et de changement de contrôle

Le tableau ci-après résume le traitement des éléments de notre programme de rémunération des membres de la haute direction en fonction de différents scénarios de cessation d'emploi. En ce qui concerne nos membres de la haute direction visés, une cessation d'emploi motivée entraîne la renonciation aux unités d'actions non acquises et aux options en cours.

Élément de rémunération	Démission	Droits supplémentaires à la suite d'autres scénarios de cessation d'emploi		
		Cessation d'emploi (sans motif valable)	Départ à la retraite	Changement de contrôle et cessation d'emploi sans motif valable
Salaire	<ul style="list-style-type: none"> Cessation du salaire 	<ul style="list-style-type: none"> Cessation du salaire, à moins d'indications contraires dans le contrat d'emploi 	<ul style="list-style-type: none"> Cessation du salaire 	<ul style="list-style-type: none"> 24 mois de salaire
Attribution de rémunération incitative annuelle	<ul style="list-style-type: none"> Renonciation à l'attribution 	<ul style="list-style-type: none"> Renonciation à l'attribution 	<ul style="list-style-type: none"> Réception d'une attribution calculée au prorata du 1^{er} janvier jusqu'à la date du départ à la retraite 	<ul style="list-style-type: none"> Réception d'une attribution calculée au prorata du 1^{er} janvier jusqu'à la date de cessation d'emploi (dans l'hypothèse du rendement cible) 24 mois de prime calculée comme une moyenne des primes versées pour les trois dernières années, ou la prime cible pour l'année en cours, selon le plus élevé des deux
Rémunération incitative à moyen et à long terme	<ul style="list-style-type: none"> Renonciation aux attributions non acquises 	<ul style="list-style-type: none"> Réception d'une tranche calculée au prorata d'unités d'actions Sun Life pour service actif pendant la période de rendement Versement immédiat Évaluation au moyen d'un indicateur de rendement qui inclut toutes les variables connues au moment de la cessation d'emploi 	<ul style="list-style-type: none"> Acquisition entière et versement à la date de paiement normal Évaluation en fonction de l'indicateur de rendement réel 	<ul style="list-style-type: none"> Acquisition des attributions non acquises Versement immédiat Évaluation au moyen d'un indicateur de rendement qui inclut toutes les variables connues au moment de la cessation d'emploi
Options	<ul style="list-style-type: none"> 60 jours pour exercer les options acquises Renonciation aux attributions non acquises 	<ul style="list-style-type: none"> 60 jours pour exercer les options acquises Renonciation aux attributions non acquises 	<ul style="list-style-type: none"> Jusqu'à 36 mois pour exercer les options acquises et les options qui deviennent acquises pendant cette période 	<ul style="list-style-type: none"> Acquisition anticipée de la totalité des options et 36 mois pour exercer les options acquises
UAD	<ul style="list-style-type: none"> Attributions acquises payées à un moment au choix du membre de la haute direction Renonciation aux attributions non acquises 	<ul style="list-style-type: none"> Attributions acquises payées à un moment au choix du membre de la haute direction Renonciation aux attributions non acquises 	<ul style="list-style-type: none"> Attributions acquises payées à un moment au choix du membre de la haute direction Renonciation aux attributions non acquises 	<ul style="list-style-type: none"> Attributions acquises payées à un moment au choix du membre de la haute direction Acquisition des attributions non acquises

Élément de rémunération	Droits supplémentaires à la suite d'autres scénarios de cessation d'emploi			
	Démission	Cessation d'emploi (sans motif valable)	Départ à la retraite	Changement de contrôle et cessation d'emploi sans motif valable
Prestations de retraite estimatives	<ul style="list-style-type: none"> Valeur forfaitaire estimative des prestations constituées Renonciation à la valeur non acquise 	<ul style="list-style-type: none"> Valeur forfaitaire estimative des prestations constituées Renonciation à la valeur non acquise 	<ul style="list-style-type: none"> Valeur forfaitaire estimative des prestations constituées Renonciation à la valeur non acquise 	<ul style="list-style-type: none"> Valeur forfaitaire estimative des prestations constituées, y compris pour la période d'indemnisation en cas de changement de contrôle aux termes des régimes de retraite à prestations déterminées Acquisition de la valeur non acquise
Avantages accessoires estimatifs	<ul style="list-style-type: none"> Cessation des avantages accessoires 	<ul style="list-style-type: none"> Cessation des avantages accessoires 	<ul style="list-style-type: none"> Cessation des avantages accessoires 	<ul style="list-style-type: none"> Les avantages accessoires continuent de s'appliquer jusqu'à 24 mois après la cessation d'emploi ou jusqu'à la réembauche, selon le moment qui survient en premier Services de consultation aux fins de remplacement (maximum 40 000 \$)

Les membres de la haute direction doivent remplir des conditions précises afin d'être admissibles à la retraite aux termes de chacun de nos régimes de rémunération incitative qui comprennent :

- Avoir au moins 55 ans et cumuler 10 années de service continu
- Quitter son emploi de façon volontaire et fournir un préavis d'au moins six mois
- Convenir de ne pas livrer concurrence à la Financière Sun Life ni de solliciter nos employés ou nos clients pendant une période de 12 mois aux termes du régime d'options d'achat d'actions et pour la durée pendant laquelle les unités restent en circulation aux termes du régime d'unités d'actions Sun Life.

Le tableau ci-après indique la valeur estimative des paiements supplémentaires que les membres de la haute direction visés recevraient dans chacune des situations présentées ci-dessus en supposant une date de cessation d'emploi du 31 décembre 2017. Les montants libellés en dollars américains ont été convertis en dollars canadiens selon un taux de change de 1,258 en date du 31 décembre 2017 pour les soldes des prestations de retraite qui prennent fin et le taux moyen de 2017 de 1,298 pour tous les autres montants. Dans le tableau :

- cessation d'emploi** (sans motif valable) représente uniquement les montants forfaitaires dont il a été convenu par voie contractuelle
- changement de contrôle** suppose un double effet (changement de contrôle et cessation d'emploi sans motif valable)
- espèces comprend le salaire et la rémunération incitative annuelle
- attribution acquises et attributions non acquises comprennent les attributions aux termes des régimes de rémunération incitative à moyen et à long terme.

Membre de la haute direction visé	Élément de la rémunération	Paiements estimatifs existants au moment de la démission	Valeur estimative supplémentaire à la cessation d'emploi, au départ à la retraite ou au changement de contrôle en date du 31 décembre 2017		
			Cessation d'emploi (sans motif valable)	Départ à la retraite	Changement de contrôle
Dean A. Connor Président et chef de la direction	Espèces :	–	2 200 000	1 375 000	7 120 000
	Attributions acquises :	24 189 318	–	–	–
	Attributions non acquises :	–	11 071 700	19 551 130	19 656 109
	Prestations de retraite :	5 839 000	–	–	1 127 000
	Avantages accessoires :	–	–	–	111 928
Total :	30 028 318	13 271 700	20 926 130	28 015 037	
	UAD acquises :	6 762 954	–	–	–
Kevin D. Strain Vice-président général et premier directeur financier	Espèces :	–	–	–	3 450 000
	Attributions acquises :	1 862 275	–	–	–
	Attributions non acquises :	–	2 411 761	–	4 566 057
	Prestations de retraite :	2 880 000	–	–	1 190 000
	Avantages accessoires :	–	–	–	101 944
Total :	4 742 275	2 411 761	–	9 308 001	
	UAD acquises :	–	–	–	–
Colm J. Freyne Vice-président général et premier directeur des risques	Espèces :	–	–	560 000	2 936 717
	Attributions acquises :	913 021	–	–	–
	Attributions non acquises :	–	2 402 946	4 362 517	4 387 330
	Prestations de retraite :	4 979 000	–	–	1 132 000
	Avantages accessoires :	–	–	–	98 120
Total :	5 892 021	2 402 946	4 922 517	8 554 167	
	UAD acquises :	2 994 049	–	–	–
Stephen C. Peacher Président, Gestion Placements Sun Life	Espèces :	–	580 000	–	5 912 873
	Attributions acquises :	788 950	–	–	–
	Attributions non acquises :	–	4 767 094	–	8 924 103
	Prestations de retraite :	3 726 030	–	–	–
	Avantages accessoires :	–	–	–	86 966
Total :	4 514 980	5 347 094	–	14 923 942	
	UAD acquises :	1 393 199	–	–	–
Daniel R. Fishbein Président, FSL É.-U.	Espèces :	–	550 000	–	3 173 903
	Attributions acquises :	579 413	–	–	–
	Attributions non acquises :	–	2 999 669	–	5 442 541
	Prestations de retraite :	229 807	–	–	625 511
	Avantages accessoires :	–	–	–	86 966
Total :	809 220	3 549 669	–	9 328 922	
	UAD acquises :	–	–	–	–
Kevin P. Dougherty Vice-président général, innovation et partenariats	Espèces :	–	–	731 250	3 380 423
	Attributions acquises :	1 326 509	–	–	–
	Attributions non acquises :	–	3 396 765	5 915 732	5 945 318
	Prestations de retraite :	10 367 000	–	–	–
	Avantages accessoires :	–	–	–	98 120
Total :	11 693 509	3 396 765	6 646 982	9 423 860	
	UAD acquises :	891 908	–	–	–

MM. Connor, Freyne et Dougherty sont admissibles à la retraite en raison de leur âge et de leur ancienneté. Cela a l'effet suivant :

- Le montant en espèces sous Départ à la retraite représente l'attribution aux termes du RIA à la cible
- Les unités d'actions Sun Life non acquises deviendraient totalement acquises et seraient évaluées à l'aide de l'indicateur de rendement réel et seraient payées à la date de paiement normale.

Rémunération globale versée aux membres de la haute direction chargés des risques importants

Tel qu'il est requis aux termes de la norme de mise en œuvre 15 du CSF, nous avons ciblé les membres de la haute direction qui ont une incidence importante sur notre exposition aux risques comme étant les « membres de la haute direction chargés des risques importants » (les « MHDCRI »). Nous comptons 17 MHDCRI en 2017, y compris les membres de notre équipe de la haute direction et d'autres membres de la haute direction choisis qui sont responsables de fonctions intégrées. Nous avons apporté deux modifications aux postes de MHDCRI en 2017. Le tableau ci-après présente la rémunération totale qui est attribuée ou payée aux MHDCRI ou qui est en cours en date du 31 décembre 2017 et pour l'exercice clos à cette date. La rémunération versée en dollars américains a été convertie en dollars canadiens en utilisant le taux de change annuel moyen de 2017 de 1,298.

Élément de rémunération	Rémunération annuelle fixe et variable								Versements à la signature	Versements d'indemnités de départ
	Rémunération incitative annuelle			Rémunération incitative à base d'actions						
	Salaire	Espèces	Rémunération différée (UAD)	En cours						
				Attribuée	Payée	Acquise	Non acquise			
Valeur globale (en millions de dollars)	8,0	11,8	1,2	20,7	25,3	49,0	61,9	-	-	

- La **rémunération incitative** en espèces pour 2017 ne comprenait pas de versements garantis.
- La **rémunération incitative à base d'actions** comprend la valeur des unités d'actions et des options et les unités additionnelles créditées à titre de dividendes sur les unités d'actions.
- Le montant dans la colonne **Attribuée** représente la valeur à l'attribution en 2017, y compris la valeur des attributions à base d'actions accordées à l'embauche.
- Le montant dans la colonne **Payée** représente la valeur reçue en 2017 à l'exercice des options et la valeur à l'acquisition, y compris les rajustements en fonction du rendement pour les unités d'actions.
- Le montant dans la colonne **En cours** sous Rémunération incitative à base d'actions représente la valeur dans le cours des unités d'actions et la valeur marchande des attributions utilisant un prix par action de 51,88 \$ (le cours de clôture de nos actions ordinaires à la TSX le dernier jour de négociation de l'année, soit le 29 décembre 2017) pour les options et les unités d'actions acquises et non acquises au 31 décembre 2017.
- Les **versements à la signature** représentent les engagements en espèces, en options et en unités d'actions pris au moment de l'embauche, pour remplacer les montants auxquels les MHDCRI ont renoncé auprès de leurs anciens employeurs.
- Les **versements d'indemnités de départ** représentent la valeur des avantages reçus à la cessation d'emploi.

Le tableau ci-après présente la variation de la valeur de la rémunération différée en cours des MHDRI en 2017 en fonction des rajustements implicites et explicites, et des autres rajustements, au sens des lignes directrices émises par le Comité de Bâle sur le contrôle bancaire.

Valeur globale de la rémunération différée au 1 ^{er} janvier 2017 (en millions de dollars)	Variation de la valeur en 2017			Valeur globale de la rémunération différée au 31 décembre 2017 (en millions de dollars)	
	Rajustements explicites (en millions de dollars)	Rajustements implicites (en millions de dollars)	Autres rajustements (en millions de dollars)		
Total	119,9	-0,2	-2,6	-0,6	116,5
Variation en pourcentage		-0,1 %	-2,2 %	-0,5 %	-2,8 %

- La **valeur globale au 1^{er} janvier 2017** reflète la valeur des unités d'actions et des options en cours.
- Les **rajustements explicites** reflètent les estimations des indicateurs de rendement intermédiaires pour les attributions de 2015, de 2016 et de 2017 approuvées par le conseil en février 2018. Ces rajustements explicites comprendraient également la récupération, le cas échéant, mais aucune récupération n'a été appliquée en 2017.
- Les **rajustements implicites** reflètent l'incidence des variations des cours et des dividendes cumulés.
- Les **autres rajustements** reflètent l'incidence nette du rachat des unités d'actions acquises, de l'attribution de nouvelles unités d'actions et des exercices d'options en 2017.
- La **valeur globale au 31 décembre 2017** reflète l'incidence des rajustements explicites et implicites et des autres rajustements en 2017 sur la valeur des unités d'actions et des options en cours.

Titres pouvant être émis aux termes de régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres

Le tableau ci-après présente, au 31 décembre 2017, les actions ordinaires devant être émises aux termes du régime d'options d'achat d'actions. Il présente également le nombre d'actions ordinaires pouvant être émises aux termes du régime d'options, qui a été approuvé par nos porteurs d'actions ordinaires.

Catégorie de régime	Nombre de titres devant être émis lors de l'exercice des options, des bons de souscription ou des droits en circulation (a)	Prix d'exercice moyen pondéré des options, des bons de souscription ou des droits en circulation	Nombre de titres restant à émettre aux termes de régimes de rémunération à base de titres de capitaux propres (à l'exclusion des titres indiqués dans la colonne (a))
Régimes de rémunération à base de titres de capitaux propres approuvés par les porteurs	3 008 321	33,88 \$	6 612 855

Autres renseignements

Prêts aux administrateurs et aux membres de la haute direction

Nous n'accordons pas de prêts personnels à nos administrateurs ou à nos membres de la haute direction. Au 28 février 2018, il n'y avait aucun prêt en cours accordé à d'anciens employés. Le tableau ci-après présente l'encours total des prêts consentis aux employés actuels de la Financière Sun Life et de nos filiales au 28 février 2018.

Objet	Encours total des prêts	
	À la Financière Sun Life ou à ses filiales (\$)	À une autre entité (\$)
Achat d'actions	358 800 \$	–
Autres	3 607 559 \$	–

Assurance responsabilité des administrateurs et des membres de la direction

Nous souscrivons une assurance responsabilité qui offre une protection à nos administrateurs et à nos membres de la direction à l'égard des responsabilités auxquelles ils peuvent faire face en leur qualité d'administrateur et de membre de la direction de la Financière Sun Life et de nos filiales dans les cas où la Compagnie ne pourrait pas les indemniser.

La police actuelle est en vigueur du 1^{er} novembre 2017 au 31 octobre 2018 et comporte une couverture pouvant aller jusqu'à 210 millions de dollars. Nous payons une prime d'environ 1,1 million de dollars et il n'y a aucune franchise à payer.

Information supplémentaire

Vous pouvez trouver de l'information financière récente concernant la Financière Sun Life dans nos états financiers consolidés et dans notre rapport de gestion pour l'exercice clos le 31 décembre 2017. Ces documents ainsi que d'autres documents se trouvent sur notre site Web (www.sunlife.com), sur le site Web de SEDAR (www.sedar.com) et sur le site Web d'EDGAR (www.sec.gov/edgar.shtml). De plus, notre rapport sur la durabilité est accessible sur notre site Web (www.sunlife.com).

Vous pouvez également obtenir, sur demande auprès de notre secrétaire, un exemplaire de nos derniers états financiers consolidés et de notre dernier rapport de gestion.

Annexe A

Charte du conseil d'administration

La présente charte définit :

1. les fonctions et les responsabilités du conseil d'administration (le « conseil »);
2. la description de poste des administrateurs;
3. la description de poste du président du conseil d'administration (le « président du conseil »);
4. la description de poste des présidents des comités du conseil;
5. les principes directeurs et les pratiques en matière de gouvernance d'entreprise qui s'appliquent au conseil.

Mission

Le conseil a pour mission de jouer, dans l'organisation, un rôle stratégique qui se mesure par l'exécution efficace de ses responsabilités en matière d'administration et par la contribution que les administrateurs apportent individuellement ou collectivement au succès à long terme de l'entreprise.

Composition

Les règlements administratifs prévoient que le conseil doit être composé d'au moins huit et d'au plus 20 administrateurs. Chaque administrateur doit posséder les qualités décrites dans la description de poste des administrateurs. De plus, la majorité des administrateurs doivent répondre aux exigences en matière d'indépendance qui figurent dans les principes directeurs relatifs à l'indépendance des administrateurs.

Structure et fonctionnement

Le calendrier des réunions ordinaires du conseil et des comités du conseil sera approuvé par le comité de gouvernance et remis aux administrateurs avant le début de chaque année civile. Les administrateurs reçoivent une confirmation de la date, de l'heure et du lieu des réunions ordinaires environ trois semaines à l'avance. Les administrateurs peuvent être convoqués à des réunions extraordinaires, sous réserve d'un préavis de 24 heures.

Le quorum d'une réunion du conseil est atteint lorsque la majorité des administrateurs sont présents aux réunions du conseil, quelles qu'elles soient, et la composition de celles-ci doit être conforme aux exigences de la Loi sur les sociétés d'assurances (Canada) en ce qui touche le nombre d'administrateurs devant être des résidents canadiens. À chaque réunion du conseil, les administrateurs indépendants tiennent une séance privée.

Chaque année, le conseil revoit la présente charte et les sujets figurant au programme d'activités du conseil et approuve les changements qui y sont apportés, le cas échéant. La présente charte est affichée sur le site Web de la Compagnie.

1. Fonctions et responsabilités du conseil

Le conseil a pour responsabilité de surveiller la gestion des activités et des affaires internes de la Compagnie. Les responsabilités du conseil en matière d'intendance générale, qu'elles soient remplies directement ou par l'intermédiaire de ses comités, sont décrites ci-après. Le conseil a clairement établi quelles sont les questions qui nécessitent son approbation et celles qu'il délègue aux membres de la direction.

Conseil

- Planifier la taille et la composition du conseil et des comités, et évaluer et sélectionner, suivant un processus d'évaluation des aptitudes, de la qualification et des compétences, les candidats au poste d'administrateur en vue des élections qui ont lieu à chaque assemblée annuelle, tout en assurant une certaine diversité à l'intérieur du conseil.
- Établir les plans de relève du conseil, du président du conseil et des présidents des comités.
- Revoir et déterminer chaque année la rémunération de l'administrateur.
- Mettre un programme d'orientation en bonne et due forme à la disposition des nouveaux administrateurs et des programmes de formation continue à la disposition de tous les administrateurs.

- Définir des pratiques et des principes directeurs en matière de gouvernance d'entreprise, et suivre les tendances à ce chapitre.
- Chaque année, évaluer l'efficacité du conseil, des comités du conseil, du président du conseil, des présidents de comité, ainsi que de chaque administrateur, périodiquement avec l'aide de conseillers externes.

Haute direction

- Sélectionner, évaluer et, au besoin, remplacer le président et chef de la direction et d'autres membres de la haute direction, y compris l'actuaire désigné.
- Déléguer à la direction les pouvoirs nécessaires pour gérer la Compagnie.
- Surveiller la gestion des talents et concevoir des plans de relève pour le poste de président et chef de la direction et les autres postes occupés par les membres de la haute direction.
- Établir les objectifs annuels du président et chef de la direction, et évaluer le rendement de celui-ci par rapport aux objectifs.
- Évaluer le rendement des membres de la haute direction et approuver les structures de rémunération de ceux-ci conformément aux principes de réglementation applicables.
- Conseiller le président et chef de la direction.
- Chaque année, passer en revue et approuver la structure organisationnelle.
- Revoir les mandats, l'autorité, l'indépendance et les ressources des fonctions liées au contrôle.

Éthique et probité

- Donner à la Compagnie l'exemple à suivre en matière d'éthique.
- S'assurer que la haute direction maintient une culture fondée sur l'intégrité dans l'ensemble de l'organisation.
- Approuver les modifications qui sont apportées aux Règles de conduite professionnelle.
- Se conformer aux Règles de conduite professionnelle, vérifier que les membres du personnel s'y conforment également et veiller à ce que toute dispense de l'application de celles-ci accordée aux administrateurs ou aux membres de la haute direction soit divulguée sans délai.

Stratégie

- Approuver les énoncés décrivant la vision et la raison d'être de la Compagnie.
- Examiner l'efficacité du processus de planification stratégique et approuver le plan stratégique.
- Chaque année, approuver les objectifs ainsi que les plans liés aux affaires, au capital et aux placements.
- Suivre en permanence le rendement de la Compagnie par rapport à ces énoncés, objectifs et plans, ainsi que les Principes directeurs en matière d'appétence pour le risque.

Opérations

- Lire les rapports de la haute direction, y compris les responsables des organisations nationales, sur le rendement organisationnel, financier et opérationnel relativement aux plans et aux Principes directeurs en matière d'appétence pour le risque.
- Examiner l'information sur l'engagement du client et la création de valeur.
- Examiner l'information sur les réseaux de distribution.
- Faire le suivi des initiatives visant à améliorer la productivité.
- Superviser et approuver les activités importantes des filiales.

Gestion des risques, gestion du capital et contrôle interne

- Superviser les activités de gestion des risques, notamment en attribuant des fonctions de surveillance aux comités.
- Approuver le Cadre de gestion des risques, les Principes directeurs en matière d'appétence pour le risque et le Cadre de contrôle interne.
- Au moins une fois par an, approuver les principes directeurs et les processus applicables à la gestion et au contrôle du risque et du capital, et, à intervalle régulier, examiner la conformité à ces principes directeurs et processus.

- Examiner l'efficacité des systèmes de contrôle interne et d'information de gestion qui assurent que les données financières de la Compagnie sont fiables et que ses actifs sont protégés.
- Veiller au respect des exigences légales et réglementaires.
- Examiner le plan d'audit externe, y compris les frais et la portée de la mission d'audit.
- Valider auprès de la haute direction que les mesures de contrôle sont efficaces et établir des processus afin d'évaluer périodiquement de telles validations.

Opérations importantes

- Examiner et approuver les initiatives, les placements et les opérations importantes.

Communication de l'information financière

- Examiner et approuver les états financiers annuels et périodiques, les rapports de gestion annuels et intermédiaires, et les communiqués connexes.

Communication et divulgation

- Revoir et approuver l'information financière et l'information sur la gouvernance d'entreprise destinée aux actionnaires et aux autres personnes concernées.
- Examiner et approuver les principes directeurs touchant l'information communiquée au public, la confidentialité de l'information et les opérations sur titres.
- Donner aux actionnaires la possibilité de faire part de leurs observations aux administrateurs indépendants.

Autres

- Engager des conseillers spéciaux, s'il l'estime nécessaire, qui donneront un avis indépendant, aux frais de la Compagnie.
- Demander à la direction d'informer rapidement les organismes de réglementation en cause de tout problème important touchant la Compagnie.
- Exercer toute autre fonction que la loi prescrit ou qui incombe au conseil en vertu des statuts de la Compagnie.

2. Description de poste des administrateurs

Le conseil a pour responsabilité de surveiller la gestion des activités et des affaires internes de la Compagnie. Chacun des administrateurs aide le conseil à remplir son rôle d'intendance en agissant avec honnêteté et bonne foi, dans l'intérêt de la Compagnie (obligation de fiduciaire), et en y apportant le soin, la diligence et la compétence dont ferait preuve, en pareilles circonstances, une personne raisonnablement prudente (obligation de diligence).

Fonctions et responsabilités

Les principales fonctions et responsabilités de chaque administrateur comprennent ce qui suit :

- Agir avec la plus grande éthique et avec intégrité dans toutes ses relations personnelles et professionnelles et dans toutes ses relations d'affaires.
- Confirmer, chaque année, son adhésion aux Règles de conduite professionnelle et préserver la confidentialité des renseignements de l'entreprise et des délibérations du conseil.
- Comprendre la vision et les objectifs stratégiques de la Compagnie.
- Dans un délai raisonnable après son entrée au conseil d'administration, se renseigner sur les activités de la Compagnie et sur les secteurs des services financiers dans lesquels elle exerce ses activités.
- Comprendre les principes directeurs et les pratiques en matière de gouvernance de la Compagnie, ainsi que les chartes du conseil et de chaque comité auquel l'administrateur siège.
- Bien se préparer aux réunions du conseil et des comités en étudiant les documents qui sont envoyés à l'avance aux administrateurs.
- Assister aux réunions du conseil et aux réunions d'un comité et participer activement aux délibérations et aux décisions d'une manière objective et indépendante par rapport à la direction.
- En cas d'absence, s'informer sur les sujets importants dont on a traité au cours des réunions.
- Maintenir les niveaux convenus d'actionnariat de la Compagnie.

Qualités des administrateurs

Le conseil estime que les administrateurs devraient fournir un point de vue objectif et réfléchi à la haute direction et exercer une surveillance de celle-ci, en plus de posséder les compétences personnelles suivantes dans l'exercice de leurs fonctions :

- Intégrité
- Responsabilité
- Jugement indépendant et éclairé
- Engagement en matière d'excellence des opérations
- Connaissance des enjeux commerciaux et des questions financières
- Collaboration
- Initiative
- Réactivité

En outre, les administrateurs doivent satisfaire à certains critères de nature réglementaire en ce qui a trait à l'indépendance et aux connaissances sur le plan des finances, de la rémunération et de la gestion du risque, et aux critères d'évaluation de leur qualification et de leur intégrité. Les principes directeurs relatifs à l'indépendance des administrateurs énoncent l'approche adoptée par le conseil pour établir l'indépendance des administrateurs, de même que les critères supplémentaires applicables aux membres du comité d'audit et de révision et aux membres du comité de planification de la direction. Les principes directeurs en matière d'évaluation des responsables énoncent la façon dont sont effectuées les évaluations indépendantes visant à déterminer si les administrateurs actuels et éventuels possèdent la qualification requise pour exercer leurs fonctions et s'ils font suffisamment preuve d'intégrité.

3. Description de poste du président du conseil

Les administrateurs indépendants choisiront parmi eux un administrateur, immédiatement après chaque assemblée annuelle, qui occupera le poste de président du conseil et qui offrira son leadership de manière à favoriser l'efficacité et l'indépendance du conseil. Le président du conseil gère également les affaires internes du conseil pour aider les administrateurs à assumer leurs responsabilités et améliorer l'efficacité et la cohésion au sein du conseil dans son ensemble. Il assiste régulièrement aux réunions des comités du conseil. Le président doit encourager les discussions ouvertes durant les réunions du conseil et discuter fréquemment avec les autres administrateurs et la haute direction. Il doit également avoir des échanges fréquents avec les organismes de réglementation.

Fonctions et responsabilités

Les principales fonctions et responsabilités du président du conseil comprennent ce qui suit :

- S'assurer que les responsabilités respectives du conseil et de la direction sont bien comprises et que les limites séparant celles du conseil et celles de la direction sont respectées.
- Communiquer les attentes des administrateurs indépendants à la direction.
- De concert avec le président du comité de la gouvernance, des nominations et des placements, évaluer régulièrement la structure et les méthodes de gouvernance de la Compagnie et, dans les circonstances appropriées, proposer des améliorations pouvant y être apportées.
- Évaluer si les ressources dont le conseil et ses comités disposent sont suffisantes, notamment si les renseignements mis à leur disposition sont pertinents, s'ils ont la portée adéquate et s'ils sont obtenus en temps utile.
- S'assurer, en consultation avec les membres du comité de la gouvernance, des nominations et des placements, que la rémunération des administrateurs indépendants, en leur qualité d'administrateurs de la Compagnie, est appropriée.
- De concert avec le président et chef de la direction, établir l'ordre du jour des réunions du conseil, présider les réunions du conseil et s'assurer que la durée des réunions du conseil est suffisante pour discuter des questions pertinentes et qu'une séance à huis clos est organisée pour les administrateurs indépendants.
- De concert avec le président et chef de la direction, établir l'ordre du jour de l'assemblée annuelle et de toute assemblée extraordinaire, et agir à titre de président de ces assemblées.

- De concert avec le comité de la gouvernance, des nominations et des placements, effectuer chaque année une évaluation de l'efficacité des administrateurs indépendants, du conseil et de ses comités.
- De concert avec le comité de la gouvernance, des nominations et des placements, évaluer le rendement des administrateurs indépendants et des présidents de comité dans le cadre d'un processus annuel d'évaluation par les pairs, et rencontrer personnellement chacun des administrateurs indépendants au moins une fois par an pour discuter de leur rendement.
- De concert avec les autres administrateurs indépendants, évaluer chaque année le rendement du président et chef de la direction en fonction de ses objectifs, et établir ses objectifs pour l'année suivante.
- De concert avec le comité de planification de la direction, s'assurer que des pratiques appropriées relevant des ressources humaines (y compris un plan de relève et des programmes de perfectionnement et de rémunération) sont en place pour les membres de la haute direction.
- De concert avec le comité de la gouvernance, des nominations et des placements, définir les compétences, les aptitudes et les qualités que doivent posséder les administrateurs ou celles qu'il convient de rechercher à l'occasion pour compléter la diversité de composition du conseil, et trouver des candidats éventuels pour le conseil. Le président du conseil est chargé de mener les entretiens initiaux avec les candidats, et de recommander des administrateurs éventuels au comité de la gouvernance, des nominations et des placements, qui devra évaluer leur candidature et par la suite faire part de ses recommandations au conseil.
- Passer en revue, avec le président du comité de la gouvernance, des nominations et des placements, la composition de chaque comité du conseil ainsi que le choix et le remplacement par rotation des présidents de comités, et faire part de ses recommandations au comité de la gouvernance, des nominations et des placements qui devra évaluer ce choix et à son tour faire des recommandations au conseil.
- De concert avec le comité de la gouvernance, des nominations et des placements, superviser le programme d'orientation et de formation des nouveaux administrateurs ainsi que le programme de formation continue destiné à tous les administrateurs.
- Retenir les services de conseillers externes, aux frais de la Compagnie, pour les administrateurs indépendants ou le conseil, selon les besoins.
- Communiquer à l'occasion avec les actionnaires, les représentants des organismes de réglementation et des agences de notation de la Compagnie et avec des membres des conseils, des coalitions et des organismes similaires chargés de la gouvernance des sociétés pour discuter des questions relatives à la gouvernance. Dans des cas exceptionnels où il est inapproprié pour le président et chef de la direction de communiquer, ou, par ailleurs, après avoir consulté au préalable le président et chef de la direction, il peut être nécessaire que ce soit le président du conseil qui communique avec les médias au sujet des affaires de la Compagnie. Ces cas se limitent normalement aux questions relevant du conseil ou à des questions concernant le président et chef de la direction (la rémunération ou la relève par exemple). Le président du conseil doit rendre compte de toutes ces communications à la prochaine réunion ordinaire du conseil, à moins qu'il ne soit souhaitable qu'il le fasse avant.

4. Description de poste des présidents de comité

Le président d'un comité du conseil est chargé d'assurer la direction du comité de manière à en améliorer l'efficacité et l'indépendance, afin que le comité puisse remplir les fonctions et exercer les responsabilités qui sont décrites dans la charte du comité.

Fonctions et responsabilités

Les principales fonctions et responsabilités de chaque président de comité comprennent ce qui suit :

- De concert avec le président du conseil et, s'il y a lieu, des présidents de comités, des membres de la direction et des conseillers, examiner et approuver l'ordre du jour de chaque réunion du comité.
- Présider les réunions du comité et s'assurer que le comité réserve suffisamment de temps pour discuter des questions pertinentes et pour tenir compte de toute réunion privée des membres du comité.

- Faire rapport au conseil des activités du comité après chaque réunion et présenter ses recommandations au conseil sur les questions qui nécessitent l'approbation du conseil.
- En collaboration avec le comité de planification de la direction, faire des recommandations au conseil au sujet de la nomination, de la réaffectation, du remplacement ou de la révocation des responsables des fonctions liées au contrôle qui rendent compte de leurs activités au comité, et fournir annuellement des renseignements sur l'évaluation du rendement et la rémunération de ces personnes.
- Examiner la charte du comité tous les ans pour en vérifier la pertinence.
- Évaluer l'efficacité du comité tous les ans.

Les présidents de comité sont nommés chaque année. En règle générale, un administrateur occupe le poste de président de comité pendant cinq ans.

5. Principes directeurs et méthodes de gouvernance

Élection et mandat des administrateurs

Avant chaque assemblée annuelle, le comité de la gouvernance, des nominations et des placements étudie toutes les candidatures et confirme au conseil que chacun des candidats répond aux attentes décrites dans la description de poste des administrateurs et aux critères d'admissibilité au poste de membre du conseil. En outre, le comité de la gouvernance, des nominations et des placements se prononce sur le statut d'indépendance de chaque candidat tel qu'il est défini dans les principes directeurs relatifs à l'indépendance des administrateurs.

Chaque administrateur est élu pour la durée d'un mandat prenant fin à la conclusion de l'assemblée annuelle suivante. Sous réserve des indications énoncées dans le reste de la présente section, un administrateur peut se porter à nouveau candidat à la fin de chaque mandat, jusqu'à la douzième assemblée annuelle suivant sa première élection ou nomination au conseil. À cette échéance, il prend sa retraite.

Les administrateurs indépendants, sur la recommandation du comité de la gouvernance, des nominations et des placements, peuvent décider de déroger à la règle relative au départ à la retraite, s'ils estiment à l'unanimité que c'est dans l'intérêt de la Compagnie de le faire, et permettre à un administrateur de se porter à nouveau candidat pour un maximum de trois mandats supplémentaires d'une année chacun (c.-à-d. jusqu'à la quinzième assemblée annuelle suivant sa première élection ou nomination). Par la suite, les administrateurs indépendants, sur recommandation du comité de la gouvernance, des nominations et des placements, peuvent décider, sur une base annuelle, de déroger à la règle relative au départ à la retraite, s'ils déterminent qu'il est dans l'intérêt de la Compagnie de le faire.

Un administrateur qui est membre de la direction doit donner sa démission dès qu'il cesse d'être au service actif de la Compagnie ou de ses sociétés affiliées.

Majorité des voix

Dans le cas d'élections où seuls des candidats recommandés par le conseil posent leur candidature, un administrateur qui reçoit un plus grand nombre d'abstentions que de votes favorables doit remettre immédiatement une offre écrite de démission du conseil. Le conseil acceptera la démission, sauf en des circonstances exceptionnelles. La décision sera rendue dans les 90 jours qui suivent l'assemblée annuelle du conseil, puis divulguée sans délai par communiqué de presse. Si le conseil décide de refuser l'offre de démission, les circonstances exceptionnelles et les raisons du refus seront clairement indiquées dans le communiqué de presse.

L'administrateur qui remet sa lettre de démission, conformément au paragraphe précédent, ne peut participer au processus décisionnel du conseil à l'égard de l'offre de démission.

Accès à la direction

Dans l'exercice de leurs fonctions, si nécessaire, les administrateurs doivent pouvoir entrer en communication avec les membres de la direction, sans restriction.

Présence aux réunions du conseil et aux réunions des comités

Chaque année, le comité de la gouvernance, des nominations et des placements fait le point sur les présences des administrateurs aux réunions dans le cadre du processus de nomination précédant l'élection des administrateurs. L'administrateur qui, durant deux années consécutives,

ne participe pas à au moins 75 % des réunions du conseil et des comités du conseil auxquels il siège doit présenter une offre écrite de démission au président du comité de la gouvernance, des nominations et des placements et celle-ci sera acceptée ou rejetée par le conseil.

Changement d'emploi

L'administrateur dont l'emploi principal ou la situation professionnelle change de manière importante par rapport à celui ou celle qu'il occupait lorsqu'il a été élu au conseil (y compris le départ à la retraite touchant l'emploi principal) doit en aviser le président du comité de la gouvernance, des nominations et des placements conformément aux principes directeurs relatifs à l'indépendance des administrateurs et présenter son offre écrite de démission, qui sera acceptée ou rejetée par le conseil. Selon le conseil, un administrateur qui se trouve dans une telle situation ne doit pas nécessairement quitter le conseil. Toutefois, le conseil doit avoir l'occasion de vérifier que la participation de l'administrateur au conseil est toujours appropriée compte tenu des circonstances.

Participation aux conseils d'administration de sociétés ouvertes

Les administrateurs qui occupent un poste à temps plein sont généralement tenus de ne siéger qu'à un seul autre conseil d'administration de société ouverte. Les administrateurs qui n'occupent pas un poste à temps plein sont généralement tenus de ne pas siéger à plus de trois autres conseils d'administration de sociétés ouvertes.

Pas plus de deux administrateurs peuvent siéger ensemble au conseil d'une autre société ouverte et les administrateurs ne peuvent pas siéger ensemble aux conseils de plus de deux autres sociétés ouvertes (ces mandats étant considérés comme des « liaisons »). La Compagnie doit divulguer toute liaison, y compris tout rôle dans les différents comités, dans sa Circulaire d'information de la direction. Le comité de la gouvernance, des nominations et des placements examine toutes les liaisons dans le cadre de son évaluation annuelle de l'indépendance des administrateurs, pour s'assurer qu'elles n'empêchent en rien les administrateurs d'exercer un jugement indépendant dans le meilleur intérêt de la Compagnie.

Avant d'accepter de participer au conseil d'administration d'une autre société, ouverte ou fermée, ou d'un organisme à but non lucratif, l'administrateur doit en aviser le président du conseil, le président du comité de la gouvernance, des nominations et des placements, le président et chef de la direction et le premier directeur des affaires juridiques afin que ceux-ci puissent vérifier qu'il sera encore en mesure de s'acquitter de ses obligations à l'égard du conseil, que les règles ci-dessus sont respectées et que son mandat n'entraînera pas de conflit d'intérêts réel ou apparent.

Il est entendu que l'avis ci-dessus est exigé afin que soit relevée toute participation éventuelle d'un administrateur au conseil d'administration d'une société qui est en concurrence avec la Compagnie, d'une organisation ou d'un groupe dont les intérêts s'opposent à ceux de la Compagnie, ou d'une entité avec laquelle il existe un risque de conflit d'intérêts en raison des placements ou des services qui pourraient la lier à la Compagnie.

Chaque année, les administrateurs doivent informer le conseil de leurs fonctions principales, des autres conseils d'administration auxquels ils participent et des liens d'affaires qu'ils entretiennent dans un questionnaire qui leur est remis en vue de la rédaction de la Circulaire d'information de la direction et de la notice annuelle de la Compagnie.

Rémunération des administrateurs et actionariat

La rémunération des administrateurs est réexaminée tous les deux ans pour vérifier qu'elle est appropriée et concurrentielle.

Chaque administrateur indépendant doit, d'ici la cinquième année suivant sa nomination au conseil, posséder des actions ordinaires ou des unités d'actions différées de la Compagnie représentant au moins cinq fois la provision annuelle de l'administrateur.

Orientation des nouveaux administrateurs

La Compagnie offre aux nouveaux administrateurs un programme d'orientation qui comprend une séance portant sur la stratégie générale présentée par le président et chef de la direction, des séances avec les différents responsables des organisations nationales et des secteurs de

l'Organisation internationale, et de la documentation écrite, notamment des documents qui présentent l'organisation du conseil et de ses comités, les pouvoirs et les obligations des administrateurs, les normes en matière de rendement que les administrateurs doivent respecter, les Règles de conduite professionnelle, la présente charte et les états financiers de la Compagnie.

Formation continue des administrateurs

La Compagnie offre aux administrateurs des séances de formation continue sur les activités de la Compagnie. Ces séances visent à améliorer les connaissances des administrateurs relativement à l'organisation, à ses activités et à ses principaux dirigeants, ainsi qu'à traiter des questions récurrentes et ponctuelles touchant les aspects fonctionnels de la surveillance du conseil. Les administrateurs peuvent également participer, aux frais de la Compagnie, à des programmes de perfectionnement professionnel externes qui sont approuvés par le président du conseil. Des rencontres privées avec des membres de la direction peuvent être organisées à la demande d'un administrateur.

Dans le cadre du programme de formation continue des administrateurs qui consiste à :

i) accroître les connaissances des membres du conseil et leur compréhension des différents aspects des activités des quatre piliers de la Compagnie, ii) rencontrer les cadres locaux et iii) consolider les relations avec les filiales, les administrateurs visiteront les bureaux de l'une des divisions ou l'un des pays de chacune des quatre organisations de la Compagnie (FSL Canada, FSL États-Unis, FSL Asie, Gestion d'actifs FSL – GPSP et MFS) au moins une fois tous les deux ans. Les administrateurs font habituellement ces visites par groupes de deux. Le comité de la gouvernance, des nominations et des placements, de concert avec le président du conseil et le président et chef de la direction, proposent un calendrier des prochaines visites durant l'année. Les administrateurs feront un compte rendu de ces visites à l'occasion de la prochaine réunion prévue par le conseil.

Contact avec les médias

Selon le conseil, la responsabilité de parler au nom de la Compagnie revient aux membres de la direction plutôt qu'aux administrateurs. Les administrateurs peuvent occasionnellement être sollicités par les médias ou par des investisseurs institutionnels, des actionnaires, des clients ou d'autres intervenants pour discuter de certaines questions au nom de la Compagnie. Les administrateurs qui reçoivent ce genre de demande doivent en discuter avec le président du conseil et le président et chef de la direction avant d'y répondre.

Engagement des actionnaires et vote consultatif sur la rémunération des dirigeants

Le conseil estime qu'il est important d'obtenir l'engagement constructif des actionnaires de la Compagnie afin de permettre à ces derniers d'exprimer leur opinion sur les questions de gouvernance.

Le président du conseil d'administration ou son représentant peut de temps à autre communiquer avec les actionnaires, les organismes de réglementation, les agences de notation et les coalitions axées sur la gouvernance d'entreprise en ce qui concerne la gouvernance, dont les résultats du vote annuel sur la rémunération des dirigeants. Le conseil d'administration doit être informé de ces communications au plus tard lors de sa prochaine réunion prévue.

Lors de chaque assemblée annuelle, les actionnaires sont invités à se prononcer sur une résolution consultative non contraignante portant sur les renseignements relatifs à la rémunération des dirigeants qui sont fournis par la Compagnie dans la Circulaire d'information rédigée en vue de l'assemblée annuelle.

Les résultats de ce vote consultatif sont publiés et, dans le cas où un nombre important d'actionnaires s'opposent à la résolution, le conseil doit consulter les actionnaires afin de comprendre leurs préoccupations et réexaminer l'approche de la Compagnie en matière de rémunération compte tenu de celles-ci.

À la Financière Sun Life, nous croyons que le fait d'assumer la responsabilité de l'impact de nos activités sur l'environnement permet de bâtir des collectivités saines et durables pour la vie. L'adoption des procédures de notification et d'accès pour envoyer la présente circulaire à nos actionnaires a permis de faire d'importantes économies de coûts, mais aussi de réaliser les économies environnementales suivantes:



637
arbres



42 lb
de polluants
de l'eau



297 899
gallons
d'eau



19 942 lb
de déchets
solides



54 927 lb
de gaz à effet
de serre



285 millions de
BTU d'énergie
au total

La présente circulaire a été imprimée sur du papier certifié par le FSC®. Les fibres utilisées dans la fabrication du papier proviennent de forêts bien gérées et de sources contrôlées.



Les émissions de gaz à effet de serre découlant de la production et de la distribution de la présente circulaire et du cycle de vie du papier sur lequel elle est imprimée ont été calculées et compensées grâce à Carbonzero.



MOST SUSTAINABLE CORPORATIONS IN THE WORLD

La durabilité de notre Compagnie est essentielle
à notre réussite globale.

Pour en savoir plus, rendez-vous au
sunlife.com/durabilite



1 York Street, Toronto
Ontario Canada M5J 0B6

sunlife.com