

# Rapport sur la durabilité

Réalisations 2023

# Table des matières

La Sun Life est une compagnie de services financiers de premier plan à l'échelle internationale. Elle offre aux particuliers, aux entreprises et aux institutions une vaste gamme de produits et de services d'assurance et de gestion de patrimoine. Nous exerçons nos activités au Canada, aux États-Unis, au Royaume-Uni, en Irlande, à Hong Kong, aux Philippines, au Japon, en Indonésie, en Inde, en Chine, en Australie, à Singapour, au Vietnam, en Malaisie et aux Bermudes. Découvrez qui nous sommes dans notre [Rapport annuel 2023](#) ainsi que sur [sunlife.com](https://sunlife.com).

## PRÉSENTATION

- À propos du rapport
- Coup d'œil sur la Sun Life
- Faits saillants de 2023
- Situation mondiale et mégatendances
- Message du président et chef de la direction
- Questions à la première directrice de la durabilité
- La durabilité à la Sun Life

## PROGRÈS QUANT AUX SUJETS PRIORITAIRES

### Accroître la sécurité financière

- Sécurité financière

### Encourager un mode de vie sain

- Santé des Clients
- Mieux-être des employés
- Mieux-être de la collectivité

### Promouvoir les placements durables

- Placements durables

### Contribuer à la résilience climatique

- Changements climatiques

### Agir comme une entreprise fiable et responsable

- Diversité, équité et inclusion
- Expérience Client
- Sécurité des données et protection des renseignements personnels
- Gestion des talents
- Gestion des risques
- Gouvernance et éthique

## ANNEXES

I : Engagement auprès des parties prenantes et matérialité

II : Tableaux des résultats ESG

III : Reconnaissance

## Ressources d'accompagnement

### Les ressources suivantes accompagnent notre Rapport sur la durabilité :

- ▶ [Page Web sur la durabilité](#)
- ▶ [Index GRI](#) et [Index SASB](#) (PDF)
- ▶ [Faits saillants](#) (PDF)
- ▶ [Soutien des objectifs de développement durable](#) (PDF)
- ▶ [Zéro émission nette d'ici 2050](#) (PDF)
- ▶ [Rapport annuel](#) (PDF)
- ▶ [Circulaire d'information de la direction](#) (PDF)

Visitez la page [Données et rapports](#) pour plus de ressources.

### COMMENTAIRES

Nous souhaitons obtenir vos commentaires sur le rapport. Vous pouvez nous les transmettre à l'adresse [durabilite@sunlife.com](mailto:durabilite@sunlife.com).



- **À propos du rapport** ► Coup d'œil sur la Sun Life ► Faits saillants de 2023 ► Situation mondiale et mégatendances ► Message du président et chef de la direction ► Questions à la première directrice de la durabilité  
► La durabilité à la Sun Life

# À propos du rapport

Chaque année, nous publions notre Rapport sur la durabilité pour faire état des progrès que nous avons accomplis à l'échelle mondiale sur des enjeux clés de durabilité.

## Portée du rapport

Ce rapport présente les enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) les plus pertinents, ainsi que les répercussions de nos activités en 2023. Nous déterminons les enjeux ESG qui comptent le plus pour notre entreprise et nos parties prenantes en effectuant une analyse de matérialité périodique. Consultez la section [Engagement auprès des parties prenantes et matérialité](#) pour en savoir plus. Les rapports des années précédentes sont accessibles sur notre [site Web](#).

## Cadres de déclaration

Depuis 2014, nous nous appuyons sur le cadre de la Global Reporting Initiative (GRI) pour rédiger notre rapport. Nos déclarations d'information respectent les normes de la GRI pour la période du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2023. De plus, notre rapport traite de sujets liés à la déclaration de l'information, qui sont définis dans les normes sur l'assurance et la gestion d'actifs développées par le Sustainability Accounting Standards Board (SASB).

- [Index GRI](#)
- [Index SASB](#)

## Notre processus

Nous voulons fournir un constat précis et objectif de notre performance en matière de durabilité. Pour y arriver, nous soumettons le rapport à l'examen de plusieurs groupes :

- experts internes;
- cadres supérieurs responsables des principales activités liées à la durabilité;
- membres de notre conseil de direction sur la durabilité et les changements climatiques;
- comité interne sur la communication de l'information;
- comité de la gouvernance, des placements et de la durabilité, qui relève du conseil d'administration, avant de recommander au conseil l'approbation du rapport pour publication.

Nous avons obtenu une assurance indépendante limitée pour les données des niveaux 1 et 2 et certaines données du niveau 3 concernant nos émissions de gaz à effet de serre (GES) de 2023, et les émissions totales liées à nos opérations pour l'année de référence 2019. Consultez la [Déclaration d'assurance](#) (en anglais) et la [Méthodologie de déclaration des émissions de GES](#) (en anglais) pour des précisions. Nous n'avons pas soumis l'ensemble du rapport à l'examen d'un organisme indépendant.

## Limites du rapport

Le Rapport sur la durabilité (le « rapport ») porte sur la Financière Sun Life inc. et, s'il y a lieu, sur ses filiales, coentreprises et entreprises associées. Il couvre l'année financière du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2023. Sauf indication contraire, tous les renseignements qu'il contient correspondent aux données arrêtées au 31 décembre 2023 et inscrites dans l'exercice clos à cette date. Tous les montants sont indiqués en dollars canadiens, à moins d'indication contraire. Les termes « nous », « notre » et « nos », « la Compagnie » et « Sun Life » font référence à la Financière Sun Life inc. et, s'il y a lieu, à ses filiales, coentreprises et entreprises associées.

Le rapport présente les données auxquelles la Sun Life a accès pour chacune des mesures déclarées. La portée par défaut des déclarations contenues dans le présent rapport reflète les organisations de la Sun Life suivantes (collectivement, les « organisations de données de base ») : Canada, États-Unis, Asie (Hong Kong, Indonésie, Philippines, International), et Gestion SLC. À des fins de clarté, le contenu portant sur les placements durables couvre généralement la MFS et les sociétés affiliées à Gestion SLC (BGO, InfraRed et Crescent).

Les exceptions basées sur la disponibilité des données sont représentées dans les notes de bas de page tout au long du rapport et, lorsqu'indiqué, elles varient par rapport aux organisations de données de base, comme suit :

NOTE 1 : Inclut le Vietnam.

NOTE 2 : Exclut Gestion SLC; inclut le Royaume-Uni et le Vietnam.

NOTE 3 : Inclut le Vietnam, la MFS, le Royaume-Uni, les sociétés affiliées à Gestion SLC (BGO, InfraRed, Crescent et Advisors Asset Management) et les coentreprises en Asie.

NOTE 4 : Inclut le Vietnam les coentreprises en Asie (Malaisie et Philippines).

NOTE 5 : Inclut le Royaume-Uni et le Vietnam.

NOTE 6 : Exclut l'Asie (International) et Gestion SLC; inclut le Vietnam et une coentreprise en Asie (Malaisie).

NOTE 7 : Inclut la MFS.

NOTE 8 : Inclut la MFS, le Royaume-Uni et le Vietnam.

## ÉNONCÉS PROSPECTIFS

Certains énoncés du présent rapport constituent des énoncés prospectifs au sens de certaines lois sur les valeurs mobilières, y compris les règles d'exonération de la Private Securities Litigation Reform Act of 1995 des États-Unis et des lois canadiennes sur les valeurs mobilières applicables. Les énoncés prospectifs contenus dans le présent rapport comprennent i) les énoncés se rapportant à nos stratégies, plans, cibles, objectifs et priorités; ii) les énoncés se rapportant à nos processus ESG, à nos objectifs liés aux facteurs sociaux et de gouvernance, à nos engagements d'investissements durables et à nos objectifs et cibles de réduction à zéro des émissions nettes de gaz à effet de serre y compris nos cibles intermédiaires de réduction des émissions; iii) les énoncés se rapportant à notre intention d'améliorer nos mesures d'émissions; (iv) les énoncés se rapportant à l'élaboration de notre plan de transition climatique; v) les énoncés de nature prévisionnelle ou dont la réalisation est tributaire, ou qui font mention, de conditions ou d'événements futurs; et (vi) les énoncés qui renferment des mots ou expressions tels que « ambition », « aspirer à », « atteindre », « avoir l'intention de », « but », « chercher à », « cibler », « croire », « devrait », « estimer », « fera », « hypothèse », « initiatives », « objectif », « perspectives », « peut », « planifier », « prévoir », « projeter », « s'attendre à », « s'efforcer de », « stratégie », « viser », ou d'autres expressions semblables. Les énoncés prospectifs font état de nos attentes, estimations et prévisions actuelles en ce qui concerne des événements futurs, et non de faits passés, et ils pourraient changer. Ils ne constituent pas une garantie des résultats futurs. Ils mettent en cause des risques et des incertitudes et reposent sur des facteurs et des hypothèses clés dont la portée est difficile à prévoir. Les résultats futurs pourraient grandement différer de ceux présentés dans les énoncés prospectifs. Notre capacité à atteindre nos cibles et objectifs de réduction des émissions nettes de GES à zéro repose sur plusieurs hypothèses et est soumise à plusieurs facteurs hors de notre contrôle, notamment : la disponibilité de données complètes, comparables et fiables sur les émissions de GES, une participation active et constante des parties prenantes (incluant les entreprises, institutions financières et organisations gouvernementales et non gouvernementales), l'établissement et la réalisation d'engagements climatiques et de cibles zéro émission nette par les gouvernements et les entreprises, la mise au point et le déploiement de nouvelles technologies et de solutions propres à l'industrie, y compris dans les secteurs présentant une plus grande résistance, la coopération internationale et le développement d'une réglementation internationale. La transition énergétique ne sera pas linéaire et la vitesse de décarbonisation variera selon les secteurs et les pays. Nous avons l'intention de revoir et potentiellement de réviser nos objectifs et nos cibles de réduction des émissions comme il se doit, à mesure que les méthodologies et la qualité des données s'améliorent et que les meilleures pratiques, les réglementations et les sciences du climat continuent d'évoluer. Ce rapport peut contenir des exemples de nos processus de recherche ESG internes et ne vise pas à représenter le rendement d'un produit ou d'une stratégie en particulier ni les modalités de placement d'un produit ou d'une stratégie en particulier à un moment donné. Les autres facteurs pouvant causer des différences importantes entre les résultats réels et ceux présentés dans les énoncés prospectifs comprennent ceux énoncés dans la Notice annuelle de la Compagnie pour l'exercice clos le 31 décembre 2023, sous la rubrique « Facteurs de risque », et d'autres facteurs décrits dans les états financiers annuels et intermédiaires de la Compagnie, ainsi que dans les rapports de gestion et d'autres documents que nous déposons auprès des autorités canadiennes et américaines de réglementation des valeurs mobilières, lesquels peuvent être consultés sur les sites [www.sedarplus.ca](http://www.sedarplus.ca) et [www.sec.gov](http://www.sec.gov), respectivement. Les énoncés prospectifs qui figurent dans le présent rapport décrivent nos attentes actuelles et ils sont susceptibles de changer. La Compagnie ne s'engage nullement à mettre à jour ni à réviser ses énoncés prospectifs pour tenir compte d'événements ou de circonstances postérieurs à la date du présent document ou de la survenance d'événements imprévus, à moins que la loi ne l'exige.

- ▶ À propos du rapport
- ▶ **Coup d'œil sur la Sun Life**
- ▶ Faits saillants de 2023
- ▶ Situation mondiale et mégatendances
- ▶ Message du président et chef de la direction
- ▶ Questions à la première directrice de la durabilité
- ▶ La durabilité à la Sun Life

# Coup d'œil sur la Sun Life

Un chef de file du secteur des services financiers à l'échelle mondiale

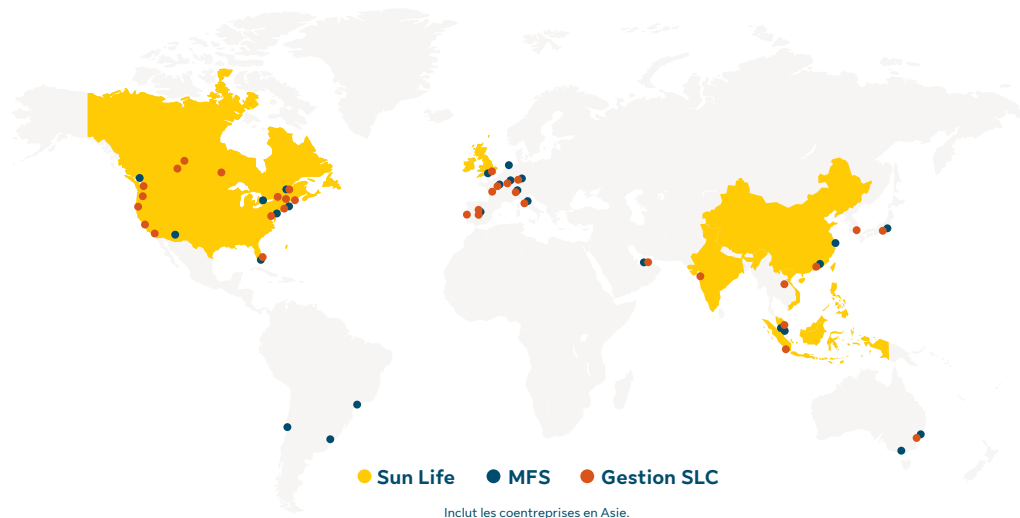
## Stratégie d'entreprise

### Notre raison d'être

Aider nos Clients à atteindre une sécurité financière durable et un mode de vie sain

### Notre ambition

Être parmi les meilleures compagnies de gestion d'actifs et d'assurance du monde



## Modèle d'affaires équilibré et diversifié<sup>6</sup>



- 41 % Gestion d'actifs et de patrimoine
- 32 % Santé et protection collective
- 27 % Protection individuelle

<sup>1</sup> Arrondi au million près.

<sup>2</sup> Arrondi à la centaine près.

<sup>3</sup> Représente les équivalents temps plein, soit 30 941 employés permanents, 999 employés temporaires et les employés des coentreprises en Asie (25 775 employés permanents et 530 employés temporaires).

<sup>4</sup> Voir la section [Portée du rapport – Note 4](#).

<sup>5</sup> Mesure financière non conforme aux normes IFRS. Voir la rubrique « Mesures financières non conformes aux normes IFRS » de notre rapport de gestion pour la période close le 31 décembre 2023.

<sup>6</sup> La composition des activités est fondée sur le bénéfice net sous-jacent, excluant les charges de l'Organisation internationale et autres. La catégorie « Gestion d'actifs et de patrimoine » comprend MFS Investment Management, Gestion SLC, la Gestion de patrimoine de l'Individuelle au Canada, les Régimes collectifs de retraite et la Gestion de patrimoine et d'actifs en Asie. La catégorie « Santé et protection collective » comprend la Sun Life Santé au Canada, les Garanties collectives aux États-Unis (garanties collectives des employés, et solutions en santé et en gestion des risques) et les garanties Frais dentaires aux États-Unis. La catégorie « Protection individuelle » comprend l'Assurance individuelle au Canada, la Gestion des affaires en vigueur aux États-Unis et la Protection individuelle en Asie.

► À propos du rapport ► Coup d'œil sur la Sun Life ► **Faits saillants de 2023** ► Situation mondiale et mégatendances ► Message du président et chef de la direction ► Questions à la première directrice de la durabilité

► La durabilité à la Sun Life

# Faits saillants de 2023

## Accroître la sécurité financière

**95 874**

parcours financiers créés pour des Clients au Canada au moyen de l'outil numérique Un Plan, simplement Sun Life, par rapport à 45 822 en 2022. L'outil appuie notre ambition voulant que chaque Client de la Sun Life au Canada ait un plan financier.

**2,4 millions**

de personnes couvertes par des contrats d'assurance abordables établis en Asie<sup>1</sup>.

**Amélioration des options de couverture d'invalidité** pour les médecins, les dentistes, les infirmières et d'autres professionnels de la santé avec le lancement de Sun Life for Healthcare Professionals aux États-Unis.

## Encourager un mode de vie sain

**52,4 millions \$**

affectés à la lutte contre le diabète depuis 2012 dans le monde, dont 5,7 millions \$ en 2023.

Lancement de la Pharmacie Lumino Santé<sup>MC2</sup> offerte par Pillway pour permettre aux Clients au Canada d'accéder facilement à un pharmacien.

**Amélioration des ressources et des avantages inclusifs**

offerts aux employés et à leur famille au Canada, aux États-Unis et en Asie, afin que ces derniers se sentent soutenus, peu importe comment ils s'identifient.

## Promouvoir les placements durables

**Seconde émission d'obligations durables**

de la Sun Life se chiffrant à 500 millions \$ pour financer des actifs verts et sociaux nouveaux et/ou existants<sup>3</sup>.

**Établissement de quatre cibles intermédiaires zéro émission nette**

pour les placements de notre fonds général<sup>4</sup>.

Portefeuille d'investissements de **77 milliards \$** dans des actifs et des entreprises qui soutiennent la transition vers une économie plus inclusive et à faibles émissions de carbone<sup>5</sup>.

## Contribuer à la résilience climatique

Conservation de la **certification CarbonNeutral®**<sup>6</sup> pour nos opérations mondiales.

**32 %**

de l'électricité consommée par la Sun Life à l'échelle mondiale provenant de sources renouvelables.

Lancement de **l'Académie du changement climatique** pour renseigner les employés à l'échelle mondiale sur les effets des changements climatiques et sur les mesures qu'ils peuvent prendre.

## Agir comme une entreprise fiable et responsable

**Achèvement de la phase 2**

du programme de certification Relations progressistes avec les Autochtones au Canada.

Investissement de **48 millions \$**

dans des programmes de formation et de perfectionnement des employés à l'échelle mondiale, par rapport à 34 millions \$ en 2022<sup>7</sup>.

Ajout d'un **facteur de durabilité**

dans le Régime d'unités d'actions Sun Life de la haute direction, ce qui renforce notre responsabilisation à l'égard de nos engagements en matière de durabilité<sup>8</sup>.

<sup>1</sup> Les produits d'assurance abordables aident les personnes du marché de masse (y compris les segments à plus faible revenu) à obtenir une protection contre les risques à un prix accessible. Pour être considéré comme abordable, un produit d'assurance doit respecter certains critères qui varient selon le pays. Les critères sont basés sur des facteurs tels que le montant de la prime d'assurance par rapport au revenu moyen, la période de couverture, les exigences de tarification et/ou la réglementation gouvernementale. Voir la section [Portée du rapport – Note 1](#).

<sup>2</sup> Marque de commerce utilisée sous licence par Simpill Health Group Inc.

<sup>3</sup> Une somme équivalente au produit net de l'offre servira à financer ou à refinancer, en totalité ou en partie, des actifs verts ou sociaux, nouveaux ou existants, qui répondent aux critères d'admissibilité établis dans le Cadre des obligations durables de la Sun Life.

<sup>4</sup> Voir le rapport [Zéro émission nette d'ici 2050](#) de la Sun Life pour en savoir plus.

<sup>5</sup> L'actif géré investi dans des placements durables répond à un ou plusieurs critères de placement fondés sur les lignes directrices de l'International Capital Markets Association (ICMA) pour les obligations vertes et durables, le Global Real Estate Sustainability Benchmark (GRESB) et la feuille de route des placements à vocation sociale (Impact Investing Market Map) des Principes pour l'investissement responsable des Nations Unies. Lorsque les émetteurs n'obtiennent pas l'opinion d'une tierce partie ou fournissent une opinion interne sur leur émission, nos professionnels des placements utilisent leur jugement pour déterminer si l'utilisation du produit répond ou non aux normes établies dans les lignes directrices de l'ICMA. Les actifs inclus pourraient ne pas répondre aux critères du Cadre des obligations durables de la Sun Life. Ne comprend pas toutes les participations dans des compagnies pouvant être définies comme étant durables selon d'autres taxonomies.

<sup>6</sup> CarbonNeutral® est une marque de commerce déposée de Climate Impact Partners. La certification est obtenue conformément à The CarbonNeutral Protocol, le cadre de référence mondial par excellence en matière de carboneutralité.

<sup>7</sup> Voir la section [Portée du rapport – Note 3](#).

<sup>8</sup> Pour en savoir plus, voir la Circulaire d'information de la direction de la Sun Life du 15 mars 2024.

- ▶ À propos du rapport ▶ Coup d'œil sur la Sun Life ▶ Faits saillants de 2023 ▶ **Situation mondiale et mégatendances** ▶ Message du président et chef de la direction ▶ Questions à la première directrice de la durabilité  
▶ La durabilité à la Sun Life

# Situation mondiale et mégatendances

## Événements et tendances qui ont influencé nos actions en matière de durabilité en 2023

Trajectoire préoccupante du climat	Croissance rapide de l'énergie verte	Rehaussement des normes de déclaration de l'information	Plus grande surveillance des pratiques de durabilité	La nouvelle normalité au travail	Intensification de la crise d'abordabilité
<p>Les émissions mondiales de gaz à effet de serre continuent d'augmenter. L'objectif visant à limiter le réchauffement planétaire à 1,5 °C est menacé, ce qui accroît la pression sur tous les secteurs pour intensifier la lutte contre les changements climatiques et assurer notre résilience. Les changements climatiques s'imposent rapidement comme une force déterminante dans l'économie mondiale.</p> <p>À la Sun Life, nous sommes résolus à faire partie de la solution climatique. Nous décarbonisons nos activités en intégrant la lutte contre les changements climatiques à tout ce que nous faisons. En atteignant zéro émission nette de GES dans nos opérations et nos placements d'ici 2050, nous pouvons avoir un impact positif important et durable sur l'environnement. En 2023, la Sun Life a participé à la COP28 pour échanger avec des intervenants du secteur, des gouvernements et d'autres organisations en vue de collaborer à des solutions liées aux enjeux climatiques. Pour en savoir plus, reportez-vous aux pages <a href="#">28-32</a> et <a href="#">34-36</a>.</p>	<p>En 2023, les placements dans les énergies à faible teneur en carbone étaient près de deux fois plus importants que les placements dans les combustibles fossiles<sup>1</sup>. L'Agence internationale de l'énergie (AIE) a estimé que la capacité de production des énergies renouvelables au niveau mondial augmenterait de plus de 30 % en 2023<sup>2</sup>. Cette croissance annuelle représente la plus forte augmentation absolue jamais enregistrée.</p> <p>La Sun Life, qui soutient la transition vers une économie à faibles émissions en carbone, investit dans l'innovation durable, notamment les bâtiments verts, les énergies renouvelables et les infrastructures de transport. Notre objectif est d'atteindre 20 milliards \$ en nouveaux placements durables entre 2021 et 2025. Pour en savoir plus, reportez-vous aux pages <a href="#">28-32</a>.</p>	<p>Les organismes de réglementation et les décideurs dans le monde ont mis en place des politiques et des réglementations complètes en matière de durabilité. L'International Sustainability Standards Board a également publié ses premières normes mondiales de déclaration d'information en matière de durabilité, lesquelles ont obtenu un large appui de la communauté internationale, y compris l'Organization of Securities Commissions. Par conséquent, les entreprises devront respecter des exigences de déclaration supplémentaires et plus complexes dans de nombreux pays. Elles devront déterminer les risques, améliorer les mesures de contrôle et mettre en place des structures de gouvernance plus robustes.</p> <p>La Sun Life se prépare à se conformer à la réglementation fédérale liée aux sujets environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG), et prévoit améliorer ses déclarations en ce sens.</p>	<p>En raison des exigences réglementaires croissantes liées à la communication de l'information relative à la durabilité, les renseignements divulgués par les entreprises font l'objet d'une grande surveillance – tant sur le plan de l'exactitude que des impacts. Cette tendance touche un éventail de sujets, notamment les déclarations d'information, le climat, les enjeux sociaux, la chaîne d'approvisionnement, le capital humain, ainsi que la diversité, l'équité et l'inclusion. Dans ce contexte, la gouvernance devient de plus en plus importante.</p> <p>La Sun Life fournit de l'information pertinente et transparente sur les questions ESG. Nous maintenons des pratiques rigoureuses de gouvernance et de déclaration d'information pour nous assurer de conserver la confiance de nos parties prenantes. Pour en savoir plus, reportez-vous aux pages <a href="#">3</a> et <a href="#">11</a>.</p>	<p>L'avenir du travail est à nos portes. Le travail hybride et la collaboration numérique ne sont plus des phénomènes associés à la pandémie. Il s'agit plutôt de la nouvelle normalité. Les entreprises s'emploient à trouver l'équilibre optimal entre le travail virtuel et le travail au bureau. Elles doivent adapter leurs outils et faire les investissements nécessaires pour optimiser les résultats.</p> <p>À la Sun Life, nous repensons notre façon de travailler et notre milieu de travail. Nous voulons donner plus de flexibilité à nos employés et à nos organisations, tout en servant nos Clients. Nous concevons des espaces de travail modernes, adoptons des outils de collaboration novateurs et perfectionnons les talents dans nos équipes pour donner à nos employés les moyens de s'épanouir dans la nouvelle ère du travail hybride. Pour en savoir plus, reportez-vous aux pages <a href="#">45-46</a>.</p>	<p>Partout dans le monde, les gens sont de plus en plus confrontés à des problèmes d'abordabilité. Les conséquences se font sentir sur le coût des éléments essentiels comme la nourriture, le logement, le transport et l'électricité. De nombreuses familles ont du mal à joindre les deux bouts, tandis que les communautés déjà mal desservies sont touchées de manière disproportionnée.</p> <p>Réaliser notre raison d'être, soit d'aider nos Clients à atteindre une sécurité financière durable et un mode de vie sain, est encore plus crucial aujourd'hui. Nous nous engageons à améliorer continuellement l'accès aux produits d'assurance et de gestion de patrimoine, ainsi qu'aux soins de santé et dentaires. Nous éliminons aussi les obstacles – surtout pour les communautés mal desservies. Pour en savoir plus, reportez-vous aux pages <a href="#">14-15</a> et <a href="#">17-19</a>.</p>

<sup>1</sup> Agence internationale de l'énergie. « Clean energy investment is extending its lead over fossil fuels, boosted by energy security strengths », 2023.

<sup>2</sup> Agence internationale de l'énergie. « Renewable Energy Market Update - June 2023 », 2023.



- ▶ À propos du rapport ▶ Coup d'œil sur la Sun Life ▶ Faits saillants de 2023 ▶ Situation mondiale et mégatendances ▶ **Message du président et chef de la direction** ▶ Questions à la première directrice de la durabilité  
▶ La durabilité à la Sun Life

# Message du président et chef de la direction

## Guidés par notre raison d'être, de façon durable



À la Sun Life, la durabilité est un élément essentiel de notre culture, de notre stratégie, de qui nous sommes, et de ce que nous voulons devenir.

Pour avoir une incidence positive à long terme sur nos Clients, nos collègues, nos collectivités et le climat, nous devons promouvoir le changement dans les activités et les placements de la Sun Life. Nous nous sommes engagés à être une entreprise durable, guidée par sa raison d'être. Une entreprise qui a à cœur la sécurité financière et la santé de ses Clients, et l'avenir de notre planète.

En tant qu'entreprise mondiale fiable et responsable, nous savons qu'en intégrant la durabilité à nos activités – de notre structure, de nos principes

directeurs et de nos pratiques de gouvernance, jusqu'à notre travail philanthropique, nos formations et notre communication de l'information –, nous pouvons créer de la résilience et un avenir plus radieux. Un avenir où les personnes, les familles et les collectivités sont outillées pour atteindre un mode de vie sain et être résilientes sur le plan financier.

Bien que nous soyons fiers de nos progrès, il reste beaucoup à faire.

Au cours des dix dernières années, le contexte dans lequel nous exerçons nos activités a évolué. Et ce n'est pas fini. En 2023, il y a eu une augmentation des tensions géopolitiques, des effets des changements climatiques et du réchauffement planétaire, ainsi que des cybermenaces. Bien que le pic de la pandémie soit derrière nous, l'inflation, les problèmes d'abordabilité et le manque d'accès aux soins continuent d'affecter les gens et les familles du monde entier, plus particulièrement les groupes mal desservis.

Face à ces défis, nous avons tiré parti de notre envergure, de notre expérience et de nos ressources pour améliorer la Sun Life et la société. Tout au long de l'année :

- Nous avons fait évoluer notre stratégie d'entreprise, en intégrant la durabilité à tout ce que nous faisons, pour assurer qu'elle demeure pertinente, efficace et inclusive.

- Nous avons mis encore plus l'accent sur le climat, en publiant des cibles intermédiaires zéro émission nette pour les placements de notre fonds général. Cela réaffirme notre engagement à réduire les impacts de nos placements sur le climat.
- Nous avons offert des programmes d'éducation financière à des milliers de personnes partout où nous exerçons nos activités, particulièrement en Asie.
- Nous avons aidé les Clients et les employés à découvrir et à utiliser les soins de santé adaptés à leur culture que couvrent nos régimes.
- Nous avons atteint une étape importante dans la lutte contre le diabète à l'échelle mondiale, avec plus de 50 millions \$ investis depuis 2012.

### Ce que nous faisons, et comment nous le faisons, ça compte.

Je suis encouragé par nos progrès, stimulés par nos équipes talentueuses et diversifiées qui incarnent notre raison d'être et nos valeurs au quotidien. C'est leur travail qui sera présenté dans notre Rapport sur la durabilité 2023, et que vous verrez concrètement dans votre communauté.

Notre parcours est loin d'être terminé. Pour trouver des solutions et créer un impact durable pour les générations actuelles et futures, il faut davantage d'énergie, de créativité et de travail collectifs.

« Nous nous sommes engagés à être une entreprise durable, guidée par sa raison d'être. Une entreprise qui a à cœur la sécurité financière et la santé de ses Clients, et l'avenir de notre planète. »

En précisant notre orientation stratégique et en augmentant l'impact positif de nos activités, nous accélérerons nos actions pour rendre notre entreprise plus résiliente.

Mon engagement? Utiliser notre expertise, notre expérience et nos ressources, et investir dans le perfectionnement et l'autonomisation de nos employés, pour avoir une incidence positive qui rend la vie plus radieuse sous le soleil.

#### Kevin D. Strain

Président et chef de la direction

- À propos du rapport ► Coup d'œil sur la Sun Life ► Faits saillants de 2023 ► Situation mondiale et mégatendances ► Message du président et chef de la direction ► **Questions à la première directrice de la durabilité**  
 ► La durabilité à la Sun Life

# Questions à la première directrice de la durabilité



## Il y a cinq ans, la Sun Life a lancé un plan de durabilité complet. Jusqu'à présent, quelles réalisations vous ont le plus marquée?

Quand je repense aux dernières années, je suis particulièrement fière de la façon dont la durabilité a évolué à la Sun Life. C'est incroyable à quel point les choses ont changé depuis 2019. Nous sommes passés de l'établissement d'un lien entre la durabilité et nos principales valeurs et activités, à l'intégration de la durabilité dans tout ce que nous faisons. Cela se reflète de nombreuses façons – dans notre stratégie, dans nos produits et services, et dans notre façon de parler de l'entreprise. Et surtout, dans la façon dont nos leaders et nos employés voient la durabilité, soit comme un

élément fondamental de notre succès à long terme. Cela nous permettra d'agir de façon à être utiles à la société et de nous distinguer.

Durant notre parcours, nous avons mis en œuvre d'importantes initiatives. Qu'il s'agisse de nos engagements zéro émission nette dans nos opérations et nos placements, de notre objectif de 20 milliards de dollars en placements durables ou de notre parcours pour obtenir la certification Relations progressistes avec les Autochtones, il y a de quoi être fiers. Ce qui m'inspire le plus, c'est le réel engagement de nos employés dans toute la Sun Life – au Canada, aux États-Unis et en Asie.

## Il semble que la culture interne ait changé de façon durable. Est-ce le cas?

La différence est palpable. J'ai observé un changement de mentalité important. Nos leaders et nos équipes font de réels efforts pour comprendre les questions climatiques et de durabilité et faire un lien direct avec nos activités. Maintenant, chaque organisation de la Sun Life est responsable de la durabilité. Cela nous amène à voir les choses autrement – quoi faire pour avoir un impact, avec qui établir des partenariats, et quelles nouvelles approches adopter pour avantager nos Clients, nos employés, nos actionnaires et la société.

## Vous faites évoluer votre stratégie de durabilité depuis cinq ans. Pourquoi?

Nous avons la conviction que la durabilité est un parcours, et non une destination. En tant que leaders en durabilité, nous reconnaissons que les attentes à l'égard des sociétés et le rôle qu'elles peuvent jouer ont évolué. Surtout lorsqu'il s'agit de changements climatiques. Nous réalisons aussi que la durabilité est une priorité complexe qui évolue rapidement – que ce soit l'environnement réglementaire ou l'évolution des normes sociales dans différentes régions.

Quand nous avons initialement créé notre plan de durabilité, il n'y avait pas de lien clair entre les changements climatiques et nos activités. C'est pourquoi il ne faisait pas partie de nos piliers. Nous savions aussi qu'il fallait mobiliser les bonnes ressources pour trouver la meilleure façon de contrer les changements climatiques. Nos actions doivent favoriser une résilience véritable et légitime. Le défi des changements climatiques va au-delà du zéro émission nette. Il s'agit de la compagnie que nous voulons être pour les 150 prochaines années.

## Quelles réalisations de la Sun Life vous emballent le plus pour les cinq prochaines années?

Nous avons fait de grands progrès vers la réalisation de notre ambition en matière de durabilité. Et nous pouvons en faire beaucoup plus. Au cours des dernières années, nous avons établi les bases et développé les capacités essentielles pour faire avancer notre stratégie. Maintenant, nous sommes bien placés pour accélérer l'exécution de nos plans. Nous devons entre autres encourager l'innovation, poursuivre nos déclarations d'information et nos collectes de données rigoureuses, et améliorer nos résultats mesurables pour nos Clients et la société. Nous avons l'occasion d'être à la tête de notre secteur en répondant aux besoins des groupes mal desservis avec nos produits d'assurance-vie, d'assurance-santé et de gestion de patrimoine. C'est une occasion d'affaires qui a une incidence positive et mesurable.

Je suis très emballée par l'avenir de la durabilité à la Sun Life. Nous avons une équipe formidable, une grande expertise et une culture axée sur notre raison d'être qui veut créer un avenir meilleur.

### Alanna Boyd

Vice-présidente principale et première directrice de la durabilité



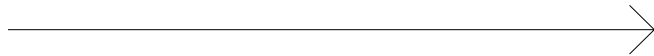
- À propos du rapport ► Coup d'œil sur la Sun Life ► Faits saillants de 2023 ► Situation mondiale et mégatendances ► Message du président et chef de la direction ► Questions à la première directrice de la durabilité  
 ► **La durabilité à la Sun Life**

# La durabilité à la Sun Life

À la Sun Life, notre raison d'être est d'aider nos Clients à atteindre une sécurité financière durable et un mode de vie sain. Notre engagement envers la durabilité donne vie à notre raison d'être.

## Penser durabilité : la clé de notre avenir

Notre ambition en matière de durabilité consiste à exercer le maximum d'influence positive et à assurer la résilience de notre organisation pour appuyer notre raison d'être. Nous voulons créer un avantage concurrentiel grâce à une approche distinctive, en nous concentrant sur les priorités suivantes de notre plan de durabilité :



### Accroître la sécurité financière

Nous aspirons à accroître la sécurité financière de nos Clients, employés et collectivités. Nous facilitons l'accès aux produits d'assurance et de gestion de patrimoine, et nous montrons aux gens comment améliorer leur sécurité financière.



### Encourager un mode de vie sain

Nous aspirons à améliorer la santé et le mieux-être de nos Clients, employés et collectivités. Nous améliorons l'accès à l'assurance-maladie et aux soins de santé, et nous donnons aux gens les moyens de gérer leur parcours santé. Nos investissements dans la santé des collectivités viennent compléter ces efforts.



### Promouvoir les placements durables

Nous aspirons à offrir aux Clients des rendements durables. Nous gérons les actifs en suivant des processus de placement axés sur des facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG), et nous offrons à nos Clients des occasions de placements durables. Nous investissons aussi nos propres actifs de manière à soutenir une économie inclusive à faibles émissions de carbone.



### Contribuer à la résilience climatique

Nous sommes résolus à faire partie de la solution climatique. Nous décarbonisons nos activités et interagissons avec nos parties prenantes pour appuyer la transition vers une économie à faibles émissions de carbone. Il est essentiel de prendre des mesures significatives pour réaliser notre raison d'être et assurer la résilience de nos activités.



### Agir comme une entreprise fiable et responsable

Notre plan de durabilité repose sur notre engagement à être une entreprise responsable et fiable. Nous aspirons à être une entreprise gérée de façon responsable, centrée sur le Client, guidée par sa raison d'être, concurrentielle, visionnaire et durable. Forts de nos réussites et de nos pratiques de longue date en matière de durabilité, nous multiplions nos efforts en matière de diversité, d'équité et d'inclusion, et nous veillons à ce que nos Clients et nos employés se sentent valorisés.

Accent sur la durabilité

► À propos du rapport ► Coup d'œil sur la Sun Life ► Faits saillants de 2023 ► Situation mondiale et mégatendances ► Message du président et chef de la direction ► Questions à la première directrice de la durabilité

► **La durabilité à la Sun Life**

# Il y a cinq ans, nous lançons notre plan de durabilité centré sur notre raison d'être.

Nous avons franchi plusieurs étapes importantes durant notre parcours. Grâce à ces réalisations, et à d'autres, nous avançons vers la création d'un avenir plus durable.

## Lancement du nouveau plan de durabilité

## Durabilité mise au cœur de la stratégie globale de la Sun Life

## Changements climatiques définis en tant qu'enjeu intersectoriel dans notre plan de durabilité

2019 →	2020 →	2021 →	2022 →	2023 →
Atteinte de notre cible de réduction de 20 % des gaz à effet de serre (GES) dans nos opérations d'ici 2020, démontrant notre engagement à l'égard du climat	Acquisition d'une participation majoritaire dans InfraRed Capital Partners pour ajouter des titres de participation liés à des infrastructures et des options de placement durable	Nomination de la première directrice de la durabilité de la Sun Life, renforçant notre leadership et notre responsabilité en matière de durabilité	Amélioration de l'accès aux soins dentaires pour les personnes mal servies grâce à l'acquisition de DentaQuest, le plus important fournisseur de garanties de frais dentaires au titre du régime Medicaid aux États-Unis <sup>4</sup>	Acquisition de Dialogue Technologies de la santé inc. pour offrir un accès abordable et sur demande à des soins de qualité pour les Clients au Canada
Première compagnie d'assurance-vie à émettre des obligations durables	Engagement de 20 milliards \$ en nouveaux placements durables d'ici 2025 pour soutenir la transition vers une économie sobre en carbone	Engagement à atteindre zéro émission nette d'ici 2050 dans nos opérations et nos placements, et établissement de cibles intermédiaires 2030 pour nos opérations, renforçant nos plans d'action pour le climat	Établissement de cibles intermédiaires pour plusieurs de nos sociétés de gestion d'actifs, renforçant notre engagement à atteindre zéro émission nette dans nos placements	Seconde émission d'obligations durables, renforçant notre soutien aux actifs verts et sociaux
Première compagnie d'assurance à offrir le programme de formation DEI de premier ordre Kaléidoscope, de HIVE Learning, démontrant notre engagement à l'égard de la diversité	Amélioration de la qualité de l'information déclarée en obtenant pour la première fois une assurance externe pour la comptabilisation des émissions de GES	Lancement de notre stratégie de DEI 2025 <sup>2</sup> pour bâtir une culture inclusive	Amélioration de la diversité dans notre conseil d'administration avec l'atteinte de la parité hommes-femmes	Publication du premier rapport <a href="#">Zéro émission nette d'ici 2050</a> de la Sun Life et établissement de cibles intermédiaires zéro émission nette pour les placements de notre fonds général, renforçant notre responsabilité à l'égard de nos résultats
Expansion du réseau Lumino Santé pour aider plus de Clients et d'autres gens à avoir accès aux ressources dont ils ont besoin	Amélioration de nos déclarations d'information sur la durabilité grâce à l'utilisation du cadre du GIFCC et de certaines mesures du Sustainability Accounting Standards Board	Lancement de nos services de coach en santé mentale pour aider les Clients des Garanties collectives au Canada à prévenir ou à gérer des problèmes de santé mentale	Élargissement des options de placements durables pour les Clients grâce au lancement de Stellar, le premier régime d'épargne axé sur les facteurs ESG à Hong Kong <sup>5</sup>	2,4 millions de personnes couvertes par des contrats d'assurance abordables établis en Asie, contribuant à combler leur besoin de protection et d'épargne <sup>6</sup>
Ajout d'une couverture pour l'affirmation du genre aux garanties collectives afin d'aider les gens du Canada à être complètement eux-mêmes	Engagements liés à la DEI à l'échelon de la haute direction pour accélérer nos efforts visant à avoir un leadership diversifié	Obtention de la certification CarbonNeutral <sup>®3</sup> pour nos opérations à l'échelle mondiale, démontrant notre engagement en faveur du climat	Nouvelles garanties pour la grossesse pour autrui, l'adoption et les services de fertilité dans les régimes de garanties collectives au Canada, pour répondre aux divers besoins des personnes qui veulent agrandir leur famille	Atteinte d'une étape importante dans la lutte contre le diabète à l'échelle mondiale, avec plus de 50 millions \$ investis depuis 2012
Lancement des Principes directeurs pour la protection des données des Clients, réaffirmant notre engagement à être une entreprise fiable et responsable	Soutien apporté aux Clients au Canada pour les aider à accomplir 1,2 million d'actions financières positives pour accroître leur sécurité financière <sup>1</sup>	Amélioration de l'accès à une assurance abordable pour les gens atteints de diabète grâce au lancement du programme pilote Solutions distinctives pour le diabète	30,5 M\$ US d'économies pour la Sun Life et ses Clients de l'assurance en excédent de pertes aux États-Unis grâce au programme Clinical 360, permettant aux Clients de réduire leurs coûts de soins de santé	Ajout d'un facteur de durabilité au Régime d'unités d'actions Sun Life pour la haute direction <sup>7</sup> , renforçant la responsabilité de la direction

<sup>1</sup> Exemples d'actions financières positives : ajout d'une garantie facultative, ajout d'un produit d'épargne facultatif ou versement d'une cotisation occasionnelle.

<sup>2</sup> Voir la [Stratégie diversité, équité et inclusion 2025](#).

<sup>3</sup> CarbonNeutral<sup>®</sup> est une marque de commerce déposée de Climate Impact Partners. La certification est obtenue conformément à The CarbonNeutral Protocol, le cadre de référence mondial par excellence en matière de carboneutralité.

<sup>4</sup> D'après le nombre de participants en septembre 2023. Classement établi par la Sun Life États-Unis à partir de données accessibles au public provenant des faits saillants de septembre 2023 sur l'adhésion à Medicaid et au CHIP, d'organismes offrant le régime Medicaid et d'autres sources, ainsi que de renseignements publiés par des concurrents.

<sup>5</sup> D'après les conditions du marché au 12 avril 2022 et en comparaison avec d'autres régimes d'épargne pour les nouvelles activités « Composite » et « Long Term » définies comme telles par l'Insurance Authority de Hong Kong dans le Register of Authorized Insurers.

<sup>6</sup> Les produits d'assurance abordables aident les personnes du marché de masse (y compris les segments à plus faible revenu) à obtenir une protection contre les risques à un prix accessible. Pour être considéré comme abordable, un produit d'assurance doit respecter certains critères qui varient selon le pays. Les critères sont basés sur des facteurs tels que le montant de la prime d'assurance par rapport au revenu moyen, la période de couverture, les exigences de tarification et/ou la réglementation gouvernementale.

<sup>7</sup> Pour en savoir plus, voir la [Circulaire d'information de la direction](#) de la Sun Life du 15 mars 2024.

► À propos du rapport ► Coup d'œil sur la Sun Life ► Faits saillants de 2023 ► Situation mondiale et mégatendances ► Message du président et chef de la direction ► Questions à la première directrice de la durabilité

## ► **La durabilité à la Sun Life**

### **Nos thèmes ESG de première importance**

Notre plan de durabilité, ainsi que le présent rapport et nos déclarations complémentaires sur notre site Web, abordent les thèmes ESG que nos parties prenantes qualifient comme étant les plus importants et sur lesquels nous devons agir, selon notre analyse de matérialité de 2021. Nous effectuerons une nouvelle analyse en 2024. Consultez la section [Engagement auprès des parties prenantes et matérialité](#) pour en savoir plus.

### **Notre modèle de gouvernance**

Du conseil d'administration à nos équipes de première ligne, nous continuons à mettre en œuvre des stratégies de durabilité, d'approfondir notre expertise et nos compétences, et de suivre nos progrès sur tous les plans.

#### **Conseil d'administration**

Le conseil est chargé de la surveillance finale de la durabilité et de l'approche de l'entreprise à l'égard des changements climatiques. Chaque comité surveille différents aspects des enjeux liés à la durabilité et aux changements climatiques.

Le comité de la gouvernance, des placements et de la durabilité, qui relève du conseil d'administration, assiste le conseil dans la surveillance des enjeux de durabilité, y compris ceux liés au climat. Ce comité est responsable d'examiner et d'approuver nos principes directeurs en matière de durabilité, de surveiller les progrès par rapport à notre stratégie et nos engagements de durabilité (y compris les cibles de décarbonisation), d'examiner notre rapport annuel sur la durabilité et le plan annuel de la première directrice de la durabilité et de recommander leur approbation par le conseil, ainsi que de surveiller l'élaboration et la

mise en œuvre du plan de transition climatique de la Sun Life. De plus, le comité examine toute question importante liée à la durabilité qui est soulevée par la direction pendant l'année, y compris les questions touchant le climat.

Le comité d'examen des risques, qui relève du conseil d'administration, assiste le conseil dans la supervision de la gestion des risques actuels et émergents à l'échelle de l'entreprise, ce qui peut inclure les risques liés au climat et, de façon plus générale, à l'environnement.

Le comité d'audit passe en revue l'information relative aux facteurs ESG (y compris celle relative au climat) qui doit être prise en compte dans les documents d'information financière de la Sun Life. De plus, il examine les rapports trimestriels de la direction sur l'efficacité des contrôles internes de la Sun Life à l'égard de l'information financière, y compris l'évolution des normes relatives aux facteurs ESG.

#### **Conseil de direction sur la durabilité et les changements climatiques**

Notre conseil de direction sur la durabilité et les changements climatiques se compose de hauts dirigeants de l'équipe de direction mondiale de la Sun Life, soit la première directrice de la durabilité (présidente), le chef de la direction, le premier directeur financier, le premier directeur, innovation services-Client, la première directrice, personnes et culture, la première directrice des affaires juridiques, la première directrice de la stratégie et appui logistique, le premier directeur de la gestion des risques, et le premier directeur des placements. Ce conseil est l'organe de décision chargé de l'approbation des programmes de durabilité de l'entreprise et de la gestion des enjeux (p. ex. les droits de la personne), ainsi que des engagements et des objectifs externes, y compris

la surveillance des progrès connexes (p. ex. l'objectif zéro émission nette, les placements durables et les dépenses affectées à des fournisseurs représentant la diversité).

#### **Équipe de direction de la durabilité à l'échelle mondiale**

Notre équipe de direction de la durabilité à l'échelle mondiale se compose de hauts dirigeants de toutes nos organisations et fonctions clés qui ont des mandats liés à la durabilité. L'équipe fournit des conseils et dirige l'exécution pour atteindre les objectifs de durabilité.

#### **Première directrice de la durabilité**

La première directrice de la durabilité est responsable de la durabilité pour l'ensemble de l'entreprise et en assure la surveillance. Cela comprend les principes directeurs, la stratégie, le rapport annuel et la communication de l'information liés à la durabilité. Ses responsabilités comprennent l'établissement d'une stratégie et d'un cadre de gouvernance pour notre organisation. De plus, elle préside le conseil de direction sur la durabilité et les changements climatiques et dirige l'équipe de direction de la durabilité à l'échelle mondiale.

#### **Équipe responsable de la durabilité à l'échelle mondiale**

L'équipe responsable de la durabilité à l'échelle mondiale agit comme ressource centrale et expert en ce qui a trait à l'ensemble des activités liées à la durabilité. Elle est responsable de la stratégie de durabilité et de la communication de l'information sur la durabilité, ainsi que de tous les autres aspects liés à la durabilité, au besoin. Elle agit comme expert pour les membres du conseil de direction sur la durabilité et les changements climatiques et de l'équipe de direction

de la durabilité à l'échelle mondiale, ainsi que pour les employés de niveau opérationnel. Elle offre du soutien lié à la gestion de projets, à la création de mesures et à la responsabilité. Elle est également responsable de l'engagement et des communications concernant la durabilité à l'interne et à l'externe.

#### **Organisations et équipes fonctionnelles responsables de la durabilité**

Les organisations et les équipes pertinentes fournissent des ressources pour soutenir la mise en œuvre de la stratégie de durabilité.

### **Objectifs de développement durable des Nations Unies**

Depuis plusieurs années, la Sun Life soutient les objectifs de développement durable des Nations Unies (ODD). Notre travail s'aligne sur les ODD suivants où nous croyons que nous pouvons avoir le plus grand impact :

- 3. Bonne santé et bien-être
- 5. Égalité entre les sexes
- 7. Énergie propre et d'un coût abordable
- 8. Travail décent et croissance économique
- 13. Mesures relatives à la lutte contre les changements climatiques

Lisez notre rapport distinct [Soutien des objectifs de développement durable](#) pour en savoir plus sur notre contribution à chacun de ces objectifs.

▶ À propos du rapport ▶ Coup d'œil sur la Sun Life ▶ Faits saillants de 2023 ▶ Situation mondiale et mégatendances ▶ Message du président et chef de la direction ▶ Questions à la première directrice de la durabilité

▶ **La durabilité à la Sun Life**

## Suivi de nos progrès

### Objectifs et tableau de bord

Objectif	Cible	État	2023	2022
<b>Accroître la sécurité financière</b>				
Accroître la sécurité financière de nos Clients, employés et collectivités	Nous développons des mesures pour cet objectif.	En cours	-	-
<b>Encourager un mode de vie sain</b>				
Améliorer la santé et le mieux-être de nos Clients, employés et collectivités	Nous développons des mesures pour cet objectif.	En cours	-	-
<b>Promouvoir les placements durables</b>				
Agrandir notre portefeuille de placements durables	20 milliards \$ en nouveaux placements durables entre 2021 et 2025 <sup>1</sup>	En cours Total investi depuis 2021 : 17,6 milliards \$ <sup>2</sup>	3,3 milliards \$ en nouveaux placements <sup>2</sup>	6,6 milliards \$ en nouveaux placements <sup>2</sup>
Atteindre l'objectif zéro émission nette de gaz à effet de serre (GES) d'ici 2050 pour nos placements	Atteindre les premières cibles intermédiaires établies pour les placements du fonds général de la Sun Life	En cours Consultez notre rapport <a href="#">Zéro émission nette d'ici 2050</a> pour voir les renseignements les plus récents.	Établissement de quatre cibles intermédiaires zéro émission nette, applicables à trois catégories d'actifs, pour les placements de notre fonds général.	Établissement du profil de référence 2019 des émissions de GES pour le fonds général de la Sun Life; 2023 sera la première année de déclaration des résultats.
	Atteindre les premières cibles intermédiaires établies pour nos sociétés de gestion d'actifs	En cours Consultez notre rapport <a href="#">Zéro émission nette d'ici 2050</a> pour voir les renseignements les plus récents.	Établissement de cibles intermédiaires par Titres à revenu fixe SLC, approuvées par l'initiative Net Zero Asset Managers (NZAM), pour certains actifs qu'elle gère pour le fonds général de la Sun Life.	Approbation de cibles intermédiaires de plusieurs gestionnaires d'actifs dans le cadre de l'initiative NZAM.
<b>Contribuer à la résilience climatique</b>				
Atteindre l'objectif zéro émission nette de GES d'ici 2050 pour nos opérations	Obtenir une réduction absolue de 50 % des émissions de GES <sup>3</sup> dans nos opérations d'ici 2030 (par rapport à 2019)	En cours	Hausse de 3,7 %	Réduction de 29 % <sup>4</sup>
	Maintenir la carboneutralité à l'échelle mondiale	Atteint	Obtention de la certification CarbonNeutral <sup>®5</sup>	Obtention de la certification CarbonNeutral <sup>®5</sup>
<b>Agir comme une entreprise fiable et responsable</b>				
Accélérer la diversité, l'équité et l'inclusion d'ici 2025 <sup>6</sup>	Représentation équilibrée d'hommes et de femmes dans le conseil d'administration	Atteint	50 % de femmes	55 % de femmes
	5 % des dépenses à des fournisseurs de la diversité (Amérique du Nord)	En cours	1,4 %	1,0 %
	Certification Relations progressistes avec les Autochtones (Canada)	En cours	Phase 2 terminée et phase 3 en cours	Phase 1 terminée et phase 2 en cours
<b>Objectifs ambitieux</b>				
	Parité hommes-femmes <sup>7</sup> pour les postes de VP ou + (monde)	En cours	37 % de femmes	33 % de femmes
	25 % de personnes de groupes ethniques sous-représentés <sup>8</sup> à des postes de VP ou + (Amérique du Nord)	En cours	20 %	19 %
	3,5 % de personnes noires à des postes de VP ou + (Canada) <sup>9</sup>	En cours	1,9 %	3,1 %
	5 % de personnes noires dans nos effectifs étudiants (Canada) <sup>9</sup>	Atteint	5 %	8 %
	13 % d'employés noirs/afro-américains à tous les échelons (États-Unis) <sup>10</sup>	En cours	9 %	8 %

<sup>1</sup> Fonds général et certains Clients tiers, le cas échéant. Les placements pris en compte dans l'objectif de placements durables de la Sun Life respectent un ou plusieurs des critères de placement fondés sur les lignes directrices de l'International Capital Markets Association (ICMA) pour les obligations vertes, sociales et durables, le Global Real Estate Sustainability Benchmark (GRESB) et la feuille de route des placements à vocation sociale (Impact Investing Market Map) des Principes pour l'investissement responsable des Nations Unies. Lorsque les émetteurs n'obtiennent pas l'opinion d'une tierce partie ou fournissent une opinion interne sur leur émission, nos professionnels des placements utilisent leur jugement pour déterminer si l'utilisation du produit répond ou non aux normes établies dans les lignes directrices de l'ICMA. Les actifs inclus pourraient ne pas répondre aux critères du [Cadre des obligations durables](#) de la Sun Life. Ne comprend pas toutes les participations dans des compagnies pouvant être définies comme étant durables selon d'autres taxonomies.

<sup>2</sup> Les valeurs sont à la date de la transaction. La valeur de l'actif des Clients inclus représente une mesure financière non conforme aux normes IFRS.

<sup>3</sup> Émissions provenant des bureaux de l'entreprise et des centres de données à l'échelle mondiale, ainsi que des déplacements d'affaires, incluant les sociétés affiliées à participation majoritaire de la Sun Life. La déclaration des émissions est conforme à la norme de comptabilisation et de déclaration du Protocole des GES destinée aux entreprises, et elle est effectuée selon la formule du contrôle financier.

<sup>4</sup> Rajusté en raison des corrections et améliorations apportées aux données sur les déplacements et à l'application des facteurs d'émissions appropriés.

<sup>5</sup> CarbonNeutral<sup>®</sup> est une marque de commerce déposée de Climate Impact Partners. La certification est obtenue conformément à The CarbonNeutral Protocol, le cadre de référence mondial par excellence en matière de carboneutralité.

<sup>6</sup> Résultats fondés sur des données d'auto-identification fournies volontairement par les employés. 91 % des employés sondés ont fourni des données d'auto-identification. Les données de représentation du conseil d'administration sont fondées sur l'auto-identification.

<sup>7</sup> La parité hommes-femmes se définit comme une représentation de femmes se situant entre 47 % et 53 %. Ces chiffres tiennent compte des personnes qui se définissent comme étant non binaires selon les moyennes actuelles à l'échelle mondiale.

<sup>8</sup> Canada : Personnes qui s'identifient volontairement comme étant membres des minorités visibles, au sens de la Loi sur l'équité en matière d'emploi; États-Unis : Personnes qui s'identifient volontairement comme des personnes de couleur, au sens de l'Equal Employment Opportunity Commission.

<sup>9</sup> Cette cible fait partie d'une série d'objectifs ambitieux pris dans le cadre de l'initiative BlackNorth, dont nous sommes signataires.

<sup>10</sup> Par « États-Unis », on entend les activités de garanties collectives, de garanties de frais dentaires et de gestion des affaires en vigueur de la Sun Life États-Unis, comme déclarées par la Financière Sun Life inc.



# Accroître la sécurité financière

Nous aspirons à accroître la sécurité financière de nos Clients, employés et collectivités. Nous facilitons l'accès aux produits d'assurance et de gestion de patrimoine, et nous montrons aux gens comment améliorer leur sécurité financière.

## Thème important dans ce chapitre :

- [Sécurité financière](#)

## Notre travail s'aligne sur l'objectif de développement durable :





► **Sécurité financière**

# Sécurité financière

## Aider les gens à atteindre une sécurité financière

Pour beaucoup de gens dans le monde, la sécurité financière à long terme semble de plus en plus inatteignable. Le coût de la vie augmentant de façon radicale, de nombreuses personnes se trouvent dans une situation précaire. Difficile d'atteindre la sécurité financière dans ce contexte. De plus, les répercussions des changements climatiques et des phénomènes météorologiques extrêmes compromettent la santé et le bien-être financier de nombreuses personnes et communautés.

L'accès à des services financiers, à des outils numériques en libre-service, à de l'aide professionnelle et à des programmes de littératie peut contribuer à augmenter la sécurité financière et le bien-être financier. Encore faut-il que les personnes dans le besoin aient accès à ces ressources. En misant sur l'inclusion et l'accessibilité, nous aidons les Clients et les participants de partout dans le monde à atteindre la sécurité financière.

### Aperçu de notre approche

- > Créer et offrir des produits qui aident à atteindre une sécurité financière durable
- > Encourager des actions financières positives au moyen de capacités numériques
- > Améliorer l'accès aux produits d'assurance et de gestion de patrimoine et leur utilisation
- > Améliorer la confiance financière et l'engagement grâce à l'information proactive
- > Préconiser la sécurité financière via les politiques publiques et la sensibilisation

Voir plus en ligne

## Réalisations 2023

Pour aider les gens à se bâtir une sécurité financière, il faut une approche globale. Nous devons donner accès à des services financiers, à de l'éducation financière et à des produits conçus pour faire croître l'épargne et la protéger. En 2023, nous avons continué d'offrir des programmes, des innovations et des conseils pour améliorer la sécurité financière, le bien-être et la résilience des gens partout dans le monde.

### Aider les Clients à bâtir et à renforcer leur sécurité financière

- Création de 95 874 parcours financiers propulsés par l'outil numérique Un Plan, simplement Sun Life (comparativement à 45 822 en 2022), pour aider les Clients au Canada à atteindre leurs objectifs. L'outil permet aux Clients de créer et de modifier leur parcours financier aussi souvent que souhaité, tout en collaborant avec leur conseiller à l'atteinte de leurs objectifs personnalisés. Nous avons aussi lancé des capacités libre-service dans l'outil, lequel est accessible à 1,4 million de participants des Régimes collectifs de retraite (RCR) de la Sun Life Canada.
- Lancement du service Conseils 360 mon plan épargne-retraite de la Sun Life au Canada. Celui-ci aide les participants des RCR dans leur parcours financier et de retraite en les mettant en contact avec un conseiller en services financiers autorisé, sans frais.
- Amélioration de notre réseau numérique Prospr par Sun Life pour aider nos Clients au Canada à suivre leurs objectifs et leur progression. Grâce au regroupement des comptes, les Clients peuvent maintenant lier des comptes externes à leur profil. Cette solution continue d'aider les gens à gérer leurs objectifs financiers de deux façons : avec des outils simples en ligne, comme un tableau de bord personnalisé, et grâce à un accès facile à nos conseillers salariés autorisés. Prospr par Sun Life garde le rythme avec plus de 3 300 Clients depuis son lancement, soit une hausse de 176 % par rapport à l'an dernier.

- Notifications proactives et personnalisées de notre coach numérique Ella qui aident les Clients à atteindre leurs objectifs de santé et de finances. Cela représente des versements de 2,4 milliards \$ en assurance et de 706 millions \$ en gestion de patrimoine au Canada. Il s'agit d'une hausse de 72 % et de 1 % respectivement par rapport à 2022.
- Réduction des frais à la charge des employés et augmentation de la couverture dentaire grâce à deux nouvelles options pour les Clients des États-Unis. L'option Preventive Rewards récompense les personnes qui font nettoyer leurs dents régulièrement en ajoutant de l'argent à leur montant de couverture annuel. L'option RollMax permet aux participants de reporter une partie de leur montant maximum annuel inutilisé.
- Nouveau produit d'épargne et d'assurance avec montant garanti, appelé Sun Legacy, permettant aux Clients des Philippines de se constituer une épargne et un patrimoine plus tôt. Les Clients peuvent protéger l'avenir de leurs proches grâce à la protection d'assurance-vie, qui représente 125 % des primes totales payées. La Sun Life Philippines a aussi lancé un organisateur financier numérique pour aider les gens à mieux gérer, planifier et protéger leur avenir financier.
- Lancement de produits à Hong Kong permettant aux Clients de se bâtir un patrimoine à long terme et de contribuer à un avenir plus durable. SunJoy et SunGift sont des produits d'assurance et d'épargne axés sur les facteurs ESG. Ils sont conçus pour offrir un potentiel de croissance à long terme et des options de retrait souples, tout en intégrant les concepts ESG dans leurs stratégies de placement.

### Améliorer l'inclusion financière

- 2,4 millions de personnes couvertes par des contrats d'assurance abordables, ce qui contribue à combler d'importantes lacunes en matière d'épargne et de protection en Asie<sup>1</sup>. Par exemple, la Sun Life Grepa Financial, Inc. s'est associée à ExpressPay Inc., un chef de file en franchisage de services de paiement. Cette collaboration vise à

<sup>1</sup> Les produits d'assurance abordables aident les personnes du marché de masse (y compris les segments à plus faible revenu) à obtenir une protection contre les risques à un prix accessible. Pour être considéré comme abordable, un produit d'assurance doit respecter certains critères qui varient selon le pays. Les critères sont basés sur des facteurs tels que le montant de la prime d'assurance par rapport au revenu moyen, la période de couverture, les exigences de tarification et/ou la réglementation gouvernementale. Voir la section [Portée du rapport - Note 1](#).



► **Sécurité financière**

## Sun Pera-Aralan : permettre aux enseignants philippins d'entreprendre des actions financières positives pour résorber leurs dettes



### L'enjeu :

Les enseignants jouent un rôle central dans la croissance d'un pays. Pourtant, certains enseignants des Philippines, particulièrement dans les écoles publiques, ont des défis financiers. Nombre d'entre eux sont endettés et peinent à joindre les deux bouts. Comme ils ont des horaires chargés et beaucoup de travail, nous devons trouver des façons novatrices de les aider à comprendre certains aspects financiers essentiels et à les intégrer dans leur quotidien.



### L'initiative :

La Sun Life Foundation a collaboré avec AHA! Behavioural Design afin de créer Sun Pera-Aralan, un programme de gestion financière primé conçu spécialement pour les enseignants. Au cœur du programme se trouve Peso Sobre, un calculateur de budget convivial qui aide les enseignants à gérer efficacement leur salaire. Le programme prévoit aussi des séances d'apprentissage et des activités, ainsi qu'une communauté en ligne pour entretenir des discussions ouvertes et saines sur les finances.



### L'impact :

- 72 000+ enseignants d'écoles publiques ont participé à Sun Pera-Aralan au 31 décembre 2023.
- Inspirée par cet accueil positif, la Sun Life Foundation étendra le programme à 35 000 enseignants supplémentaires en 2024.
- Les utilisateurs de Peso Sobre affirment avoir plus confiance en leurs capacités de couvrir leurs dépenses mensuelles par rapport à ceux qui n'utilisent pas l'outil.

[En savoir plus en ligne](#)

permettre à la population insuffisamment assurée de bénéficier d'une protection financière. Les régimes d'assurance de la Sun Life Grepa seront accessibles par l'entremise de 700 succursales ExpressPay partout aux Philippines, pour faciliter l'accès à l'assurance-vie.

- Nouvelles options de couverture d'assurance-invalidité pour les médecins, dentistes, infirmières et autres professionnels de la santé des États-Unis. La série de produits Sun Life for Healthcare Professionals prévoit des couvertures d'assurance-vie et d'assurance invalidité de courte et de longue durée pouvant être adaptées selon les besoins de protection du revenu. Compte tenu de la pénurie de personnel et de l'accès restreint aux soins, ce type de couverture favorise le recrutement.

- Amélioration de l'accès aux programmes d'éducation financière pour renforcer la littératie financière dans nos marchés. Lisez notre [article en vedette](#) pour voir des exemples.

### Promouvoir la résilience financière grâce à la recherche et au leadership éclairé

- Nouveau partenariat de recherche avec le National Institute on Ageing pour cibler les obstacles à la sécurité financière des personnes âgées au Canada et trouver des solutions. La Sun Life contribue 300 000 \$ à la recherche sur les problèmes de santé mentale, physique et financière auxquels fait face la population vieillissante, incluant les personnes dans le système

de soins de longue durée. Les RCR ont aussi lancé une trousse pour les préretraités, qui contient de l'information sur la préparation de la retraite.

- Publication d'un rapport présentant des constats exploitables pour les Clients des RCR afin d'améliorer les résultats à la retraite. [Objectif épargne 2023](#), le rapport de référence bisannuel de la Sun Life sur les régimes d'épargne au travail au Canada, analyse les données de 1,4 million de participants et de 7 500 régimes d'épargne-retraite collectifs. Il révèle les tendances sur les cotisations, la conception des régimes, les placements, la complexité du décaissement, et plus encore. L'étude montre les disparités entre les hommes et les femmes sur le plan des comportements d'épargne et du solde des comptes.

#### LES CHIFFRES

- [Tableaux des résultats ESG](#)

#### PLUS EN LIGNE

- [Conseils financiers](#)
- [Sun Pera-Aralan \(article en vedette\)](#)
- [Améliorer la littératie financière mondialement en 2023 \(article en vedette\)](#)



# Encourager un mode de vie sain

Nous aspirons à améliorer la santé et le mieux-être de nos Clients, employés et collectivités. Nous facilitons l'accès à l'assurance-maladie et aux soins de santé, et nous guidons les gens dans leur parcours santé. Nos investissements dans la santé des collectivités viennent compléter ces efforts.

## Thèmes importants dans ce chapitre :

- [Santé des Clients](#)
- [Mieux-être des employés](#)
- [Mieux-être de la collectivité](#)

## Notre travail s'aligne sur l'objectif de développement durable :



► **Santé des Clients** ► Mieux-être des employés ► Mieux-être de la collectivité

# Santé des Clients

## Aider nos Clients à obtenir les soins de santé et la couverture dont ils ont besoin

En tant que fournisseur d'assurance et de garanties liées à la santé, nous sommes bien placés pour savoir à quel point les systèmes de santé peuvent être complexes. Pour bien des gens, les soins dont ils ont besoin semblent inaccessibles. Nous nous engageons à changer les choses.

Aider nos Clients à atteindre un mode de vie sain est au cœur de notre raison d'être. Pour y arriver, nous croyons qu'il faut donner accès à une gamme complète de soins pour la santé physique et mentale. Il faut aussi que nos couvertures soient inclusives pour répondre aux besoins de tous. En présentant une variété d'options à nos Clients, nous leur donnons les moyens de prendre de bonnes décisions pour leur santé.

### Aperçu de notre approche

- > Améliorer l'accès aux soins
- > Éliminer les barrières aux traitements en santé mentale
- > Gérer l'invalidité au travail pour améliorer les résultats
- > Donner aux gens l'information et les outils pour prendre en main leur mieux-être
- > Faire bénéficier les autres de nos connaissances et de nos meilleures pratiques

[Voir plus en ligne](#)

## Réalisations 2023

En 2023, nous avons investi dans les technologies et formé des partenariats stratégiques pour aider nos Clients à accéder aux soins de santé, au moment et à l'endroit où ils en ont besoin. Nous nous sommes penchés sur l'abordabilité des soins et les obstacles auxquels sont confrontées les collectivités mal desservies. Nous avons augmenté le nombre de programmes qui offrent aux personnes et aux familles à faible revenu des solutions abordables pour les soins de santé et les soins dentaires.

### Donner un accès virtuel aux soins de santé

- Acquisition de Dialogue Technologies de la santé inc. (« Dialogue ») pour offrir un accès abordable et sur demande à des soins de qualité. Les soins virtuels apportent une solution aux personnes qui doivent contacter rapidement un professionnel de la santé. Dialogue offre une vaste gamme de services virtuels de soins de santé et de bien-être à 50 000 organisations, ce qui représente près de 2,8 millions de Clients dans le monde. La société poursuit ses activités à titre d'entité distincte de la Sun Life Canada et elle continue d'offrir des services à tous ses Clients et partenaires de distribution.
- Lancement de la Pharmacie Lumino Santé™ offerte par Pillway, pour offrir aux Clients des Garanties collectives au Canada la commodité des services de pharmacie à portée de main. Près de la moitié des Canadiens ont besoin de médicaments d'entretien pour traiter des problèmes chroniques. Et pourtant, environ 50 % d'entre eux ne les prennent pas tels qu'ils sont prescrits<sup>2</sup>. La pharmacie en ligne permet de répondre à cette préoccupation grandissante, en facilitant l'accès aux médicaments et à l'aide dont les gens ont besoin. Les Clients peuvent même faire livrer leurs ordonnances gratuitement partout au Canada (sauf au Québec), en un jour ouvrable seulement. Le lancement a été graduel, en commençant par les employés de la Sun Life au Canada, puis par

les Clients des Garanties collectives. L'objectif est d'offrir le service à toute la population canadienne. Nous avons aussi fait un investissement minoritaire dans la société Simpill Health Group Inc. (qui exerce ses activités sous le nom de « Pillway »), laquelle fournit la plateforme technologique et les services de pharmacie pour l'appli.

- Nouvelle plateforme de services de santé numériques, appelée eSunPro, qui fournit aux Clients de Hong Kong un guichet unique et complet d'aide et de soins. Ces services sont offerts dès l'établissement du diagnostic jusqu'après le traitement, permettant aux Clients d'accéder à des traitements de pointe et à du soutien tout au long du processus de rétablissement.
- Amélioration de l'accès aux soins dentaires et aux conseils en ligne pour les participants de DentaQuest aux États-Unis, grâce à un partenariat élargi avec Teledentistry.com. Les participants de certains États ont maintenant accès en tout temps à des fournisseurs de soins dentaires.
- Partenariat avec Goodpath pour renforcer la capacité de la Sun Life États-Unis à améliorer les résultats en santé. Cette clinique virtuelle intégrative permet aux Clients en invalidité d'accéder à des soins qui tiennent compte de la personne dans son intégralité. Les soins sont axés sur les troubles musculosquelettiques du cou ou du dos, et la COVID-19 de longue durée. Les programmes offerts prévoient des exercices numériques personnalisés, ainsi qu'une boîte livrée chaque mois au domicile du Client, contenant des médicaments en vente libre, des appareils et d'autres articles de traitement. Les troubles musculosquelettiques sont l'une des principales causes d'invalidité de courte durée, et la COVID-19 de longue durée est un problème complexe et persistant.
- Augmentation de notre investissement stratégique dans Bowtie pour contribuer à la croissance du secteur émergent de l'assurance virtuelle à Hong Kong. La société Bowtie est le premier assureur virtuel approuvé dans le cadre du projet pilote Fast Track de l'Insurance Authority de Hong Kong. Elle aide à combler les lacunes en protection<sup>3</sup> représentant 886 milliards \$ US en utilisant les technologies pour changer la façon dont les gens accèdent à l'assurance-maladie.

<sup>1</sup> Marque de commerce utilisée sous licence par Simpill Health Group Inc.

<sup>2</sup> Medavie BC, « Medication non-adherence: Tackling the "elephant in the room" »; JMCP, « Examination of the Link Between Medication Adherence and Use of Mail-Order Pharmacies in Chronic Disease States », 2016.

<sup>3</sup> Insurance Authority, « Mortality Protection Gap Study », 2021.

- **Santé des Clients** ► Mieux-être des employés ► Mieux-être de la collectivité

## Élargir l'accès aux soins grâce à des partenariats

- Élargissement de notre partenariat avec AbleTo pour augmenter le soutien en santé mentale et émotionnelle offert aux Clients des États-Unis couverts par une assurance-vie collective. Nous avons inclus Self Care+, un produit numérique de mieux-être qui donne accès sur demande à du contenu, à des activités et à des outils pour aider les Clients à atteindre leurs objectifs de mieux-être mental. Les ressources comprennent un outil de suivi de l'humeur et des habitudes, de la méditation guidée et une grande quantité d'information sur le mieux-être. Notre premier programme en collaboration avec AbleTo a été lancé en juillet 2022 pour aider les participants recevant des prestations d'assurance invalidité de courte durée ou d'assurance maladies graves à la suite d'un diagnostic de cancer. Le programme a permis de réduire de plus de 50 %<sup>4</sup> les mesures moyennes d'anxiété, de dépression et de stress.
- Nouveau programme d'OptiMed Health Partners aux États-Unis pour rendre les médicaments de spécialité plus accessibles et plus abordables. Le programme permettra aux Clients de l'assurance en excédent de perte de se faire administrer leurs médicaments de spécialité dans un endroit pratique pour eux, comme leur domicile ou un centre de

perfusion. L'approche personnalisée, coordonnée avec le médecin du Client et l'équipe de soins, peut réduire les risques d'infection et de complications, ainsi que les coûts de traitement.

## 36,2 milliards \$ US

Économies pour la Sun Life et ses Clients de l'assurance en excédent de perte avec Clinical 360 aux États-Unis (2022 : 30,5 millions \$ US)

- Maintien de notre participation au programme de protection facultatif du gouvernement de Hong Kong (Voluntary Health Insurance Scheme, VHIS) pour améliorer l'accès aux soins de santé et à l'assurance dans la région. En 2023, nous avons émis plus de 10 100 contrats certifiés VHIS, ce qui représente 39,2 milliards de dollars de Hong Kong en couverture annuelle, pour aider plus de gens à couvrir leurs besoins médicaux futurs.

## Favoriser l'accessibilité et l'abordabilité des soins de santé et des soins dentaires

- Poursuite de notre mission d'améliorer l'accès aux soins dentaires pour les familles et les enfants des communautés mal desservies par l'entremise de DentaQuest, qui a obtenu quatre nouveaux contrats de garanties de frais dentaires pour Medicaid.

DentaQuest, une société du groupe Sun Life, est le plus important fournisseur de garanties de frais dentaires au titre du régime Medicaid selon le nombre de participants en septembre 2023<sup>5</sup>. Medicaid fournit une couverture d'assurance-maladie aux populations mal desservies et est l'un des principaux payeurs de soins de santé aux États-Unis.

- Ouverture de cinq nouveaux cabinets Advantage Dental+ au Texas. Ces cabinets offrent des soins buccodentaires préventifs de haute qualité aux enfants couverts par le régime Medicaid.
- Amélioration de l'accès aux soins de santé buccodentaire pour les résidents canadiens grâce au Régime canadien de soins dentaires (RCSD) du gouvernement fédéral, dont l'administration a été confiée à la Sun Life. Le RCSD aidera à réduire les obstacles financiers des résidents canadiens admissibles qui n'ont pas accès à une assurance dentaire, et dont le revenu familial net rajusté est inférieur à 90 000 \$. Jusqu'à neuf millions de personnes pourraient bénéficier d'une couverture dentaire grâce au RCSD.

Le régime est déployé par étapes sur plusieurs mois, d'abord auprès des aînés, puis auprès des personnes handicapées et des enfants de moins de 18 ans. En 2025, le RCSD sera accessible à tous les résidents canadiens admissibles.

- Maintien du projet pilote Solutions distinctives pour le diabète, qui aide les Canadiens ayant le diabète de type 2 à accéder à une assurance-vie abordable. Le programme s'adresse aux personnes dont la demande d'assurance a été refusée et il offre une couverture d'assurance-vie d'un an. Durant cette période, les Clients peuvent atteindre des objectifs santé prédéterminés pour maintenir leur contrat en vigueur. Cette année, nous avons élargi le programme pour englober le diabète de type 1, le diabète gestationnel et le prédiabète.
- Partenariat avec l'Independence Health Group basé à Philadelphie pour offrir aux Clients des États-Unis une protection en cas de hausse importante et imprévue des coûts des soins de santé. Nous offrons des produits d'assurance-maladie en excédent de pertes à leurs Clients ayant des régimes collectifs d'assurance-maladie autofinancés. Les Clients ont accès à des solutions sur mesure, à des constats exploitables et à un programme de financement anticipé pour payer les règlements.
- Mobilisation en Alabama, en Floride et au Texas aux États-Unis pour influencer le développement de lois permettant aux assureurs d'offrir de nouveaux produits de congés familiaux payés. Les Clients et leur famille ont désormais accès à du soutien et à des congés pour prendre soin de leurs proches.

<sup>4</sup> Selon l'échelle de dépression, d'anxiété et de stress en 21 points. Les résultats préliminaires montrent un changement de score entre la consultation initiale et la fin du programme, de juin 2022 à décembre 2023.

<sup>5</sup> Classement établi par la Sun Life États-Unis selon les données mises à la disposition du public, notamment les faits saillants sur l'adhésion au mois de septembre 2023, les données des organismes offrant le régime Medicaid et d'autres sources, et l'information publiée par des concurrents.



- **Santé des Clients** ► Mieux-être des employés ► Mieux-être de la collectivité

## Soutenir les femmes et les peuples autochtones

- Publication du dossier de réflexion [Travailler ensemble pour la santé des femmes](#) abordant l'écart hommes-femmes en santé. Depuis longtemps, la santé des femmes n'est pas reconnue ni soutenue adéquatement, et les femmes continuent d'en vivre les conséquences – y compris au travail. La publication de la Sun Life veut sensibiliser les gens à la santé des femmes et souligner les moyens dont les employeurs disposent pour mieux soutenir les femmes au travail.
- Partenariat avec la Fondation canadienne de la ménopause pour soutenir la santé des femmes. Nous nous sommes engagés à :
  - sensibiliser les gens aux effets de la ménopause sur la santé des femmes;
  - trouver des façons d'aider les femmes au travail;
  - combler les lacunes dans les soins de santé offerts aux femmes.

Les femmes font face à plusieurs obstacles au travail et à l'extérieur du travail, notamment un manque d'information et une stigmatisation entourant la ménopause. Les trois quarts des travailleuses canadiennes de 40 à 60 ans rapportent ne pas se sentir appuyées par leur employeur pendant la ménopause, et une femme sur 10 quitterait son emploi en raison de symptômes liés à la ménopause<sup>6</sup>. Le partenariat comprend la conception de ressources destinées aux employeurs et un rapport de référence sur la ménopause et le marché du travail canadien.



### Alison Chick

Vice-présidente principale, Solutions en santé, Sun Life

« La Sun Life Santé veut être l'un des principaux payeurs de services de santé pour aider les Canadiens à obtenir des soins abordables, un fournisseur de solutions de santé pour aider les Canadiens à trouver des soins et à y accéder, et une plateforme numérique

pour aider les Canadiens à gérer leur santé et à atteindre un mode de vie sain. C'est dans cette optique que les Solutions en santé ont élargi notre offre numérique, établi des partenariats axés sur les Clients et offert des solutions abordables pour permettre un accès facile à des soins personnalisés. »

- Amélioration de l'accès à l'information sur les soins de santé adaptés à la culture qui sont couverts au titre du compte de dépenses personnel standard. Par exemple, nous avons créé la catégorie Santé des Autochtones pour les Clients autochtones des garanties collectives au Canada. Il est ainsi plus facile pour les participants de connaître et de comprendre leur couverture. Nous couvrons par exemple :
  - les dépenses liées aux aînés et aux guérisseurs traditionnels autochtones;



- les dépenses liées à la médecine traditionnelle autochtone, comme l'usage de foin d'odeur, de sauge, de cèdre, de tabac (plante seulement);
- les frais et le matériel liés aux cérémonies autochtones (tels que les huttes de sudation, les cercles de guérison, la purification par la fumée).

### LES CHIFFRES

- [Tableaux des résultats ESG](#)

### PLUS EN LIGNE

- [Ressources en santé et mieux-être](#)  
 ► [Connaissances en santé pour les Clients des garanties collectives](#)

<sup>6</sup> Sun Life Canada, « Travailler ensemble pour la santé des femmes », 2023.

# Mieux-être des employés

## Adopter une approche globale de la santé

Ces dernières années, le mieux-être mental et physique de la main-d'œuvre mondiale a suscité beaucoup d'attention. L'anxiété, l'épuisement professionnel et les maladies infectieuses sont parmi les problèmes les plus courants auxquels sont confrontés les employeurs et leurs employés. Pour garder les employés en sécurité, en santé et à l'aise dans leur milieu de travail, il est essentiel d'adopter une approche réfléchie et inclusive.

En 2023, alors que les pressions économiques continuaient d'affecter la vie quotidienne des citoyens ordinaires, le mieux-être financier est devenu un facteur de plus en plus important du mieux-être global des employés. Nous croyons qu'il est essentiel de soutenir le mieux-être mental, physique et financier de nos employés pour créer des milieux de travail productifs, épanouissants et inclusifs – et fournir un excellent service à nos Clients.

## Aperçu de notre approche

- > Établir des priorités et des actions claires avec une stratégie de mieux-être coordonnée à l'échelle mondiale
- > Pilier 1 : Soutenir le mieux-être mental
- > Pilier 2 : Promouvoir le mieux-être physique
- > Pilier 3 : Investir dans le mieux-être financier
- > Mesurer le succès de nos actions et s'ajuster

[Voir plus en ligne](#)

## Réalisations 2023

### Être des chefs de file en santé mentale

- Amélioration de notre culture de soutien pour les employés à l'échelle mondiale qui souffrent de stress ou d'épuisement professionnel grâce à l'offre de ressources. Par exemple :
  - Nous avons publié des guides de réponse au risque de suicide pour soutenir rapidement les employés dans l'éventualité où une personne présenterait un risque pour elle-même. Ces guides ont été déployés à l'échelle mondiale.
  - Dans la deuxième saison d'un balado à l'interne, nous avons donné une tribune aux dirigeants des États-Unis pour qu'ils racontent leurs histoires de santé mentale, de stress et d'épuisement professionnel. Nous avons aussi distribué des guides de mieux-être mental afin de fournir des ressources et du soutien aux employés des États-Unis. Enfin, nous avons déployé l'outil Viva Insights, qui présente aux employés des renseignements détaillés sur la façon dont ils utilisent leur temps de travail. L'outil offre aussi des conseils pour optimiser leur productivité en planifiant du temps pour le travail ciblé et en réduisant le temps de réunion.
  - Nous avons offert des formations aux employés en Indonésie sur la prévention de l'épuisement professionnel, en collaboration avec un fournisseur de programme d'aide aux employés (PAE).
  - Nous avons offert de nouveaux programmes aux Philippines pour soutenir le mieux-être cognitif et mental des employés, et pour les aider à se sentir plus positifs et confiants face aux défis quotidiens. Nous avons présenté des webinaires pour aider les employés à prévenir l'épuisement professionnel, à prendre soin d'eux-mêmes et à gérer leur stress. Nous avons aussi intégré au PAE les consultations professionnelles en psychiatrie pour traiter des problèmes de santé mentale des employés et des personnes à leur charge.

## 92 %

des employés affirment que leur superviseur ou gestionnaire immédiat appuie leur bien-être<sup>1</sup> (2022 : 92 %)

- Nous avons organisé des ateliers sur la pleine conscience pour les employés en Inde, axés sur des techniques telles que la méditation et la respiration profonde. Ces techniques peuvent aider les employés à mieux gérer leur stress.
- Amélioration du soutien en santé mentale pour les employés au Canada, et important progrès de notre stratégie qui vise à :
  - Combattre les préjugés entourant la santé mentale. Nous avons publié deux nouvelles histoires qui présentent le parcours en santé mentale d'un employé et les ressources utilisées.
  - Offrir des formations et des ressources aux employés pour prendre soin d'eux-mêmes et des autres. Nous avons ajouté deux nouveaux modules de formation de base en santé mentale pour les employés et les gestionnaires de personnel.
  - Aider les employés à mieux s'y retrouver dans le processus de congé d'invalidité au moyen d'un guide numérique.
  - Encourager les employés à consulter tôt et souvent les ressources en santé mentale afin de soutenir leur bien-être global. Plus précisément, nous avons favorisé l'accès aux Soins virtuels Lumino Santé via notre Programme d'aide aux employés et à la famille (PAEF).
- Plus grande flexibilité offerte aux employés pour prendre soin d'eux-mêmes ou de leurs proches de façon proactive. Par exemple, au Canada, nous avons remplacé les congés pour contrainte personnelle par les congés flexibles. Cela permet aux employés de se concentrer plus facilement sur leurs priorités personnelles. Les congés flexibles peuvent être utilisés pour prendre soin de soi de façon préventive ou prendre soin des autres, ou pour des rendez-vous ou des urgences. En un an, nous avons observé une hausse de 110 % de l'utilisation des congés flexibles comparativement aux congés pour contrainte personnelle. Cette tendance suggère que les employés prennent du temps pour se concentrer sur leur bien-être.
- Lancement d'un atelier de deux jours sur l'intelligence émotionnelle pour certains employés au Vietnam. L'atelier portait sur des sujets tels que la façon de transformer les émotions négatives et de cultiver les émotions positives pour améliorer le mieux-être mental et le leadership au travail.

<sup>1</sup> Selon le sondage sur l'engagement des employés à l'échelle mondiale du T3. 73 % des employés ont participé au sondage. Voir la section [Portée du rapport - Note 4](#).



- Santé des Clients ► **Mieux-être des employés** ► Mieux-être de la collectivité

## Favoriser le mieux-être financier

- Communications ciblées pour amener les employés de la Sun Life au Canada à investir dans leur avenir financier. Par exemple :
  - Nous avons encouragé les employés à utiliser leur augmentation de salaire pour épargner davantage dans des régimes de la Sun Life.
  - Nous avons montré aux employés les avantages de participer au régime de retraite à cotisations déterminées (RRCD) de la Sun Life.
  - Nous avons montré aux employés comment optimiser leurs cotisations. Par exemple, nous les avons encouragés à rediriger vers le RRCD leurs cotisations sans complément du régime d'actionnariat pour maximiser leurs avantages financiers.
- Amélioration des moyens offerts aux employés du Vietnam pour atteindre une retraite radieuse et une sécurité financière durable. Nous avons mis en place un nouveau régime d'épargne et bonifié le programme de retraite, en plus de promouvoir la participation au programme de retraite. La participation est passée de 33,3 % à 37,9 % en un an. Parmi les améliorations apportées :
  - Nous avons doublé la cotisation mensuelle de l'employeur pour les participants existants du programme de retraite.
  - Nous versons des cotisations mensuelles supplémentaires dans le compte de retraite des participants existants du programme qui atteignent un certain nombre d'années de service dans la compagnie.
  - Nous avons créé un compte de retraite pour les employés qui ne participent pas au programme,

mais qui ont atteint un certain nombre d'années de service. Tous les mois, la Sun Life versera des cotisations dans ces comptes. Les employés ne sont pas tenus de cotiser.

- Offre de programmes éducatifs aux employés pour améliorer leur mieux-être financier :
  - À Hong Kong, nous avons présenté des webinaires sur les placements pour sensibiliser les employés au mieux-être financier dans la planification de la retraite.
  - En Indonésie, nous avons donné des formations sur la planification des finances après la retraite.
  - Aux Philippines, nous avons mis en place des programmes de bien-être financier pour aider les employés à s'occuper de leur santé financière et à gérer certaines situations et certains comportements financiers.

## Avantages inclusifs et approche proactive de la santé physique

- Amélioration des avantages liés à la santé et à la famille pour s'assurer que les employés et leur famille se sentent soutenus, peu importe comment ils s'identifient. Par exemple :
  - Création d'un guide pour les employés LGBTQ+ et les personnes à leur charge aux États-Unis. Ce guide contient des ressources et des services spécialement conçus pour la communauté LGBTQ+, notamment notre couverture des frais de déplacement et d'hébergement pour les aider à accéder aux ressources et aux soins médicaux dont ils ont besoin.

- Programme de garanties plus inclusif et équitable aux Philippines pour répondre aux besoins des employés représentant la diversité et à ceux des personnes à leur charge. Nous avons amélioré les garanties de frais médicaux en ajoutant les conjoints de même sexe, les conjoints de fait et les partenaires domestiques à titre de personnes à charge admissibles.
- Ajout de deux nouveaux types de congés personnels pour les employés au Vietnam : un jour de congé payé par année pour assister à la cérémonie de remise de diplôme d'un enfant, et un jour de congé payé par année pour adopter un animal de compagnie.
- Partenariat avec un centre d'entraînement local en Indonésie pour soutenir le bien-être physique des employés. L'initiative a commencé par un bilan de santé pour aborder des problèmes courants tels que l'hypercholestérolémie et l'hypertension artérielle. Les employés peuvent suivre un programme d'entraînement et se joindre à divers groupes sportifs.
- Accessibilité accrue des examens physiques annuels pour les employés aux Philippines en les offrant sur leur lieu de travail. Nous avons aussi mis en place des programmes pour favoriser la santé et la sécurité physiques, la forme physique, l'alimentation, et les niveaux d'énergie et de sommeil. De plus, nous avons fait la promotion de la saine alimentation, de l'activité physique, des services de santé et de ressources utiles dans le cadre de deux foires distinctes d'une semaine sur la santé et le mieux-être. Plus de 1 600 employés ont participé aux événements. Au programme : examens de la vue gratuits, mesure du taux de graisse corporelle, massages et échantillons de produits de santé.

- Promotion des avantages du vaccin contre la grippe et des évaluations annuelles de l'état de santé en Malaisie. Une plus grande sensibilisation aux soins préventifs peut aider à résoudre d'importants problèmes de santé et améliorer la santé et le bien-être des employés. Nos taux de vaccination ont augmenté de 73 % par rapport à 2022, et 225 employés ont subi une évaluation.
- Renforcement de notre engagement à soutenir le bien-être physique de nos employés en Inde par l'entremise de divers programmes de santé et sécurité :
  - Obtention de la certification ISO 45001:2018 par les Solutions mondiales Sun Life – Inde. Cela démontre l'importance que nous accordons à la promotion de la santé et de la sécurité au travail, à l'amélioration des opérations, et à la promotion de la longévité de l'entreprise. En vertu de cette norme internationale, nos systèmes de gestion de la santé et de la sécurité au travail visent à réduire les accidents, les blessures et les maladies au travail, tout en améliorant la santé physique et mentale.
  - Organisation d'un événement pour promouvoir la santé et la sécurité auprès des employés et les renseigner sur divers sujets, notamment le renforcement de notre culture de sécurité.
  - Offre de cours d'autodéfense aux employées de sexe féminin.
  - Offre d'une formation de premier répondant et d'une formation en sécurité incendie.
  - Offre de séances de danse-exercice et de yoga dirigées par un entraîneur interne.

## Garanties améliorées et inclusives pour aider à fonder une famille au Canada



### L'enjeu :

On estime que 15 % des Canadiens font face à des problèmes d'infertilité. La tendance à repousser le moment de la grossesse – qui entraîne des problèmes de fertilité –, combinée à une augmentation du nombre de couples LGBTQ+ qui choisissent de devenir parents, a donné lieu à une hausse remarquable des grossesses pour autrui et des adoptions au Canada<sup>2</sup>.

Bien que ces services constituent une option encourageante pour les adultes qui, autrement, ne pourraient pas fonder une famille, leurs coûts sont considérables. Lorsqu'on inclut les frais liés aux agences, aux avocats et aux cliniques de fertilité, le coût d'une grossesse pour autrui peut rapidement atteindre 100 000 \$<sup>3</sup>. Pour une adoption privée, les coûts varient entre 15 000 \$ et 30 000 \$ pour un enfant né au Canada<sup>4</sup>, et entre 20 000 \$ et 50 000 \$ pour un enfant né aux États-Unis ou à l'étranger<sup>5</sup>.



### L'initiative :

La Sun Life est un chef de file dans le secteur des garanties collectives. Elle continue à mettre en place des garanties inclusives pour aider les employés à agrandir leur famille de différentes façons. Voici les améliorations que nous avons apportées :

- Médicaments liés à la fertilité maintenant couverts jusqu'à un maximum à vie de 20 000 \$ par personne.
- Services de fertilité maintenant couverts jusqu'à un maximum à vie de 20 000 \$ par famille.
- Nouvelles garanties couvrant les grossesses pour autrui et l'adoption, avec un maximum à vie de 20 000 \$ chacune par famille.

En 2022, nous avons mis en place des garanties similaires dans le cadre de notre programme Famille Plus pour les participants de régimes de garanties collectives au Canada.



### L'impact :

Les garanties inclusives liées à la famille soutiennent les employés à toutes les étapes de la vie et les aident à concilier leurs aspirations professionnelles et familiales. Les entreprises qui font la promotion d'une culture favorable à la famille montrent aux employés qu'elles accordent de l'importance à leur vie en dehors du travail et qu'elles favorisent l'inclusion et la diversité. Ainsi, les employés sont plus fidèles à leur employeur, plus productifs et plus satisfaits.

Selon des études, l'infertilité a des conséquences négatives sur la santé mentale. Bon nombre des personnes touchées souffrent davantage d'anxiété et de dépression<sup>6</sup>. En atténuant le stress financier associé aux soins pour l'infertilité, les garanties liées à la famille peuvent améliorer le mieux-être global des employés qui veulent avoir recours à des services de fertilité, à la grossesse pour autrui et à l'adoption pour agrandir leur famille.



<sup>2</sup> CBC. « Surrogacy in Canada Has Increased 400% in 10 Years: More Facts », 2019.

<sup>3</sup> Clementson, L. et al. « Why a lack of oversight of surrogacy in Canada leaves some parents feeling taken advantage of », 2020.

<sup>4</sup> Gouvernement de l'Ontario. « Adoptions privées nationales », 2023.

<sup>5</sup> Gouvernement de l'Ontario. « Adoptions internationales en Ontario », 2023.

<sup>6</sup> Rooney, K., Domar, A. « The relationship between stress and infertility », 2018.

### LES CHIFFRES

► [Tableaux des résultats ESG](#)

# Mieux-être de la collectivité

## Des solutions communautaires à des enjeux mondiaux

Les tendances mondiales en matière de diabète et de santé mentale sont préoccupantes. D'ici 2050, les cas de diabète devraient plus que doubler, touchant environ 1,3 milliard de personnes<sup>1</sup>. Et selon une étude récente, la moitié de la population mondiale aura un problème de santé mentale durant sa vie<sup>2</sup>. Nous devons absolument agir.

Nos placements et nos initiatives reflètent la volonté de la Sun Life d'aider la population à adopter un mode de vie sain. Nous voulons améliorer la santé physique, la santé mentale et le bien-être des gens, en particulier les jeunes et les communautés mal desservies. Nous continuons de déployer des efforts pour avoir un réel impact sur notre cause philanthropique mondiale : la prévention du diabète de type 2. C'est grâce à toute l'étendue de nos ressources, de nos employés et de notre expertise que nous pouvons avoir une incidence positive.

### Aperçu de notre approche

- > Encourager un mode de vie sain et actif, de façon inclusive
- > Ralentir la progression du diabète
- > Relever les défis en santé mentale
- > Soutenir et faire valoir le travail des employés et des conseillers dans la communauté

[Voir plus en ligne](#)

## Réalisations 2023

En tant qu'important fournisseur d'assurance et de garanties liées à la santé, aider nos Clients à atteindre un mode de vie sain est au cœur de notre raison d'être.

Nous sommes bien placés pour voir l'incidence des maladies chroniques sur la vie de nos Clients et sur le système de santé. Le diabète est l'une des principales causes de décès et d'invalidité dans le monde<sup>1</sup>. Toutefois, la majorité des cas de diabète sont de type 2, et peuvent donc être évités grâce à l'adoption de saines habitudes de vie. C'est pourquoi nous investissons dans des programmes dans tous nos marchés pour aider les gens à atteindre un mode de vie sain. Depuis plus d'une décennie, notre stratégie de philanthropie est centrée sur la cause du diabète, avec un intérêt croissant pour l'accès aux services de santé. Depuis 2022, nous investissons davantage dans la communauté pour favoriser l'accès aux services en santé mentale pour les jeunes et leur famille et promouvoir l'activité physique comme composante essentielle de la santé globale. Dans nos efforts pour faire avancer la diversité, l'équité et l'inclusion, nous avons axé nos actions philanthropiques sur les jeunes des communautés défavorisées et mal desservies.

### Priorités pour la collectivité

#### Santé

- Santé buccodentaire
- Diabète
- Santé mentale

#### Culture

#### Éducation

#### Services sociaux

Inclusion et pouvoir d'agir pour les personnes sous-représentées et marginalisées

## Prévention et traitement du diabète

- Somme de 5,7 millions \$ de nos dons totaux affectée à la lutte contre le diabète. Nous avons soutenu des initiatives de prévention du diabète de type 2 axées sur les communautés mal desservies. Ces initiatives incluent des programmes pour encourager l'activité physique et l'adoption de saines habitudes alimentaires pour créer des changements durables.
- Lancement d'une nouvelle initiative en collaboration avec la SickKids Foundation au Canada pour montrer aux jeunes comment adopter et maintenir de saines habitudes de vie, à The Hospital for Sick Children (SickKids). Le programme BALANCE repose sur un encadrement de santé mentale en groupe pour soutenir les jeunes à risque de développer le diabète de type 2.
- Poursuite de notre partenariat avec la Fondation de l'Institut de Cardiologie de Montréal, au Canada, pour aider les patients atteints de prédiabète et de diabète de type 2 à améliorer leur santé. La Sun Life a annoncé le versement d'un don supplémentaire de 450 000 \$ sur trois ans pour soutenir la Clinique de prévention et traitement du diabète. Le but de la clinique est de renverser le diabète de type 2 et le prédiabète en détectant plus tôt la maladie et en encourageant l'adoption de saines habitudes de vie. Depuis quatre ans :
  - Plus de 1 100 patients ont été traités;
  - Plus de 40 000 séances d'entraînement ont été offertes aux patients;
  - Plus de 11 000 rencontres ont eu lieu entre des patients et des équipes d'infirmières, de nutritionnistes, de médecins et de kinésithérapeutes.
- Don de 350 000 \$ US à six organismes dans le cadre de notre programme de soutien financier Action diabète pour améliorer l'accès aux soins de communautés à risque et mal desservies aux États-Unis. Action diabète soutient des organismes locaux qui offrent des programmes et des services d'entraînement, de nutrition et de gestion du diabète à la communauté.

<sup>1</sup> The Lancet. « Global, regional and national burden of diabetes from 1990 to 2021, with projections of prevalence to 2050 », 2023.

<sup>2</sup> The Lancet. « Age of onset and cumulative risk of mental disorders: a cross-national analysis of population surveys from 29 countries », 2023.



- Santé des Clients ► Mieux-être des employés ► **Mieux-être de la collectivité**



**Alain Gignac**

Président, Fondation de l'Institut de Cardiologie de Montréal

« L'approche novatrice de la clinique repose sur plusieurs études montrant que les personnes atteintes de diabète de type 2 qui changent leurs habitudes de vie peuvent parfois renverser complètement leur diagnostic, et donc réduire de façon notable le risque de développer des

maladies cardiovasculaires. Le soutien continu de la Sun Life nous permet d'offrir des solutions prometteuses qui améliorent la qualité de vie de millions de personnes au pays. »

- Information sur l'activité physique et les saines habitudes de vie fournie à plus de 5 000 enfants et leur famille aux États-Unis grâce à notre appui continu au programme Project Power de l'American Diabetes Association<sup>3</sup>. Ce programme gratuit axé sur les jeunes améliore l'accès aux programmes liés au diabète dans les communautés à risque et mal desservies. Il se concentre sur la nutrition et la mise en forme, ainsi que sur l'engagement de la famille. Les parents ont accès à des ressources et à une évaluation du risque de développer le diabète.

- Sensibilisation des étudiants à la prévention du diabète grâce à des programmes éducatifs, en collaboration avec Diabetes Hong Kong. L'initiative a touché plus de 7 000 étudiants dans plus de 160 établissements scolaires.
- Distribution de 5 000 trousseaux pour diabétiques, comprenant un test de glycémie à faire soi-même, aux employés de la Sun Life Malaisie, aux conseillers et au grand public. Nous avons aussi organisé des ateliers pour les familles défavorisées afin de les sensibiliser à l'importance d'une alimentation et d'un mode de vie sains pour prévenir le diabète.

### **Promouvoir le mieux-être et une vie active**

- Lancement de la campagne Vie saine Sun Life pour aider les Canadiens à vivre une vie saine et équilibrée. La campagne fournit un contenu unique sur la santé et le mieux-être provenant des experts des Raptors de Toronto. La campagne vise à fournir des conseils aux gens pour les aider à prendre leur santé en main.
- Financement du défi Ensemble, on bouge de ParticipACTION, au Canada, pour encourager les gens à être actifs. En 2023, le défi a aussi accordé des subventions pour amener les membres des groupes dignes d'équité à faire plus de sport et d'activité physique. Les participants ont affirmé avoir obtenu des résultats positifs et encourageants.
- Reprise de l'événement populaire de cyclisme Sun Life Cycle PH après une pause de trois ans pour encourager les Philippines à adopter un mode de vie sain. Plus de 1 000 cyclistes de 2 à 67 ans y ont participé.
- L'événement a attiré des célébrités locales, créant une expérience mémorable pour les cyclistes et les familles. La Sun Life Foundation a versé 750 000 pesos philippins à la Hebreo 12:1 Foundation, Inc. pour offrir des bourses d'études aux étudiants défavorisés.
- Promotion d'un mode de vie sain par le basketball en Indonésie et aux Philippines avec la campagne #ImportanceDeBouger de la Sun Life. La campagne visait à contrer les taux élevés de problèmes de santé physique et mentale associés à l'inactivité chez les jeunes et les adolescents en Asie. Nous avons fait un don d'un million de dollars pour la rénovation de terrains de basketball et la tenue d'ateliers de coaching et d'activités pour les jeunes dans le cadre de notre programme Hoops+Health. Ce programme devrait avoir une incidence sur plus de 10 000 jeunes grâce à de l'aide financière et sur plus de 100 coachs grâce à des ateliers éducatifs à Hong Kong, en Indonésie, en Malaisie, aux Philippines, à Singapour et au Vietnam.
- Soutien apporté à des programmes de mieux-être physique et mental en Malaisie, notamment :
  - Une campagne de dépistage du diabète, qui a offert un dépistage gratuit à plus de 5 000 adultes en 2023. Plus de 28 000 personnes ont bénéficié du programme depuis son lancement il y a quatre ans.
  - Le programme Brighter Wellness, qui a offert des événements expérientiels pour favoriser un esprit et un corps sains.
  - Des ateliers sur le bien-être mental et physique pour les jeunes défavorisés de 12 à 18 ans en



La Sun Life États-Unis a aidé à financer un nouveau terrain de basketball au centre-ville de Portland, dans le Maine. À l'inauguration, plus de 80 jeunes ont participé à des exercices de basketball ludiques dirigés par des coachs des Celtics de Boston et des bénévoles de la Sun Life. Cela a favorisé le travail d'équipe, le développement d'habiletés et un sentiment d'appartenance.

- collaboration avec HOPE worldwide Malaysia, un organisme sans but lucratif. Ces ateliers ont permis aux jeunes d'acquérir des connaissances et des habiletés essentielles, ainsi que des outils pour mener une vie plus saine avec l'aide de coachs en mieux-être mental et de nutritionnistes.
- Des bilans de santé gratuits offerts aux Malaisiens dans le cadre de la tournée 10 Years Brighter pour détecter rapidement les risques liés à la santé. Plus de 2 500 bilans ont été réalisés en 2023.

<sup>3</sup> Copyright 1995–2023. American Diabetes Association®.

## Investir davantage en santé mentale

- Engagement majeur de 4,7 millions \$ pour soutenir des programmes de santé mentale pour les jeunes à risque et marginalisés au Canada. Dans les trois prochaines années, 11 organismes partenaires pourront élargir leurs services et programmes en santé mentale, améliorer l'accès aux soins et aider plus de jeunes. Ce financement porte les dons de la Sun Life en soutien à la santé mentale au Canada à plus de 7,1 millions \$ depuis 2020.
- Partenariat avec la Fondation pour l'aide à l'enfance du Canada pour améliorer l'accès des jeunes aux programmes en santé mentale. Nous nous sommes engagés à verser un million de dollars sur quatre ans pour soutenir le lancement du Programme mieux-être et jeunesse radiieuse Sun Life. Cette initiative pancanadienne de prévention en santé mentale s'adresse aux jeunes pris en charge par l'État. Le financement viendra aussi appuyer l'ajout de modules sur la pleine conscience aux programmes actuels de plusieurs organismes partenaires de la Fondation. Le programme devrait soutenir directement 700 jeunes de 6 à 18 ans, en particulier des enfants noirs et autochtones.
- Commanditaire en titre de Move for Maggie's 2023 afin de recueillir des fonds pour soutenir le mieux-être des patients atteints de cancer et leur famille. L'événement a permis d'amasser environ 600 000 dollars de Hong Kong. Les fonds permettront au Maggie's Cancer Caring Centre d'offrir gratuitement environ 6 000 ateliers pour améliorer l'équilibre corps et esprit à des personnes touchées par le cancer.

## Soutenir les jeunes de toutes les communautés

- Soutien à des programmes de santé et de mieux-être touchant environ 1 500 jeunes de 25 communautés autochtones au Canada par l'entremise du programme Promotion de l'acquisition de compétences essentielles chez les jeunes Autochtones (PLAY). PLAY offre aux jeunes autochtones du Canada des initiatives basées sur le jeu et adaptées à leur culture, pour améliorer leur santé globale, y compris leur bien-être physique et mental. Nous nous sommes engagés à verser 900 000 \$ de plus sur les trois prochaines années pour donner plus d'envergure au programme. La Sun Life est un fier partenaire de l'organisme Right to Play depuis 2015, auquel elle a versé 2,3 millions \$ jusqu'à présent.
- Expansion de notre partenariat avec Spirit North pour offrir des programmes en santé physique à environ 6 000 jeunes autochtones au Canada. Lisez l'étude de cas à la page [26](#) pour en savoir plus.
- Bourses d'études offertes aux Philippines et au Vietnam pour assurer un accès égal à une éducation de qualité, notamment :
  - Premier programme de bourses d'études des Solutions mondiales Sun Life (SMSL) – Philippines en collaboration avec l'une des meilleures universités publiques au pays. Les bourses ont été remises à cinq étudiants de dernière année en informatique, le but étant de les embaucher après l'obtention de leur diplôme. Nous avons aussi amélioré l'accès à la technologie et aux occasions d'apprentissage pour les jeunes et les étudiants grâce à un don de plus de 130 portables usagés à des écoles publiques.
  - Bourse d'études remise à cinq étudiants en collaboration avec la Philippine Financial Inter-

Industry Pride (PFIP). Cette initiative vise à outiller la main-d'œuvre de demain grâce à l'éducation et à aider les jeunes LGBTQ+ à réussir dans la société. Nous avons aussi offert un atelier sur la littératie financière aux lauréats.

- Bourses d'études remises à 30 enfants défavorisés au Vietnam pour couvrir leurs frais scolaires.
- Partenariats nouveaux et existants de DentaQuest, qui fait partie de la Sun Life États-Unis, afin d'améliorer l'accès aux soins buccodentaires pour les adultes et les enfants qui ne sont pas suffisamment assurés aux États-Unis. Nous avons offert un soutien financier aux cliniques de soins gratuits Missions of Mercy, qui ont fourni plus de 12,5 millions \$ US en soins à plus de 13 500 personnes dans de grandes villes aux États-Unis. En 2023, nous avons versé des fonds à TeamSmile, un organisme national sans but lucratif qui propose des cliniques gratuites d'une journée dans des stades de sport professionnel. Ceux-ci ont permis d'offrir de l'information sur la santé buccodentaire et des soins d'une valeur de plus de 800 000 \$ US à plus de 2 300 enfants.
- Sensibilisation à la disparité en matière de santé et à l'importance de la santé buccodentaire dans des communautés aux États-Unis par l'entremise de la campagne Share your Smile. La Sun Life États-Unis, DentaQuest et America's ToothFairy ont fait équipe pour sensibiliser les gens aux inégalités en matière de santé buccodentaire, aux effets de ces inégalités sur les enfants et aux gestes qu'ils peuvent poser pour aider. De plus, la campagne encourage les adolescents à entreprendre des carrières en dentisterie pour soutenir les communautés marginalisées, où les enfants ont souvent plus de caries.

## Philanthropie et impact sur la collectivité

- Somme de 1,7 million \$ versée en dons équivalents pour aider les employés en Amérique du Nord à changer les choses dans leur collectivité. De plus, les employés ont effectué 28 300 heures de bénévolat en 2023. Avec le programme Vous donnez Nous donnons, la Sun Life aide les employés et les conseillers à soutenir les causes qui leur sont chères en jumelant les dons versés aux organismes de bienfaisance. Pour en savoir plus, lisez notre [Déclaration sur le soutien apporté à la collectivité](#), publiée annuellement.
- Don de 100 000 \$ US versé à Embrace Boston aux États-Unis, démontrant notre engagement à l'égard de la justice raciale et sociale. Le fonds, créé à la mémoire de Martin Luther King Jr. et Coretta Scott King, et à celle de 69 héros méconnus qui ont marché à leurs côtés, travaille depuis peu à éliminer le racisme systémique par le biais des arts, de la culture, de la recherche et de la politique.
- Don de 100 000 \$ US versé à RIZE Massachusetts aux États-Unis pour lutter contre la crise des opioïdes. Depuis 2018, DentaQuest soutient l'engagement de RIZE à éliminer la stigmatisation et les décès liés à l'usage d'opioïdes.
- Engagement philanthropique de la Sun Life Singapour visant à encourager les Clients de la région à participer aux efforts de philanthropie. L'annonce de cet engagement a eu lieu en même temps que le lancement de l'assurance-vie universelle indexée SunBrilliance. Pour chaque souscription du produit, la Sun Life Singapour fera un don équivalent à jusqu'à 0,5 % des primes reçues, jusqu'à un maximum

## Aborder les problèmes d'iniquité en santé dans les communautés autochtones mal desservies au Canada



### L'enjeu :

Des millions de personnes au pays sont prédiabétiques ou vivent avec le diabète de type 2. Les jeunes autochtones sont 25 fois plus susceptibles de recevoir un diagnostic de diabète de type 2 que les jeunes non autochtones<sup>4</sup>.



### Le partenariat :

Depuis 2021, la Sun Life fait équipe avec Spirit North pour aider les jeunes autochtones à bouger et à prioriser leur santé.

Spirit North collabore avec les communautés autochtones pour créer et proposer des activités physiques et des programmes liés aux territoires. La culture, les traditions, la langue et les valeurs propres à chaque communauté sont prises en compte. Les enfants et les jeunes peuvent faire des activités comme le ski de fond, la raquette, le canot et la construction d'abris pendant l'année scolaire.

En 2023, la Sun Life a annoncé une aide financière supplémentaire d'un million de dollars sur trois ans. Cela permettra à plus de jeunes autochtones de communautés mal desservies d'accéder à ces programmes importants.



### L'impact :

Depuis le début du partenariat en 2021 :

- Plus de 1 500 jeunes autochtones ont participé aux programmes;
- 89 % des participants interrogés ont affirmé qu'en participant aux programmes, ils suivaient ou dépassaient les recommandations d'activité physique quotidienne;
- 100 % des parents de participants ont noté une amélioration du niveau de joie et de mieux-être chez leur enfant.

D'ici la troisième année, ce nouvel engagement aura permis d'étendre nos programmes à 10 communautés au Manitoba et à quatre communautés au Yukon



**Beckie Scott**  
Fondatrice de  
Spirit North

« Nous remercions chaleureusement la Sun Life de son soutien et de l'impact qu'il aura sur nos programmes. Nous pourrions ainsi rejoindre et intéresser davantage d'enfants et de jeunes autochtones partout au pays. »

de 20 000 \$ US par contrat. Les dons serviront à financer des programmes à Singapour alignés sur les objectifs philanthropiques de la Sun Life.

- Don de 1,5 million de pesos philippins via la Sun Life Foundation pour soutenir un projet qui promeut des pratiques d'allaitement optimales et renforce les capacités des fournisseurs de services de santé aux

Philippines. En collaboration avec Save the Children Philippines, le projet vise à réduire et à prévenir la malnutrition des nourrissons, des jeunes enfants, des femmes enceintes et qui allaitent, ainsi que des mères adolescentes.

### LES CHIFFRES

- [Tableaux des résultats ESG](#)

### PLUS EN LIGNE

- [Dons et partenariats](#)
- [Programme de soutien financier Accès santé](#) (en anglais)

<sup>4</sup> Ruth C, Sellers E, Chartrand C, McLeod L, Prior H, Sirski M, Dragan R, Chen H, McDougall C, Schultz J, « Type 2 Diabetes in Manitoba », Winnipeg, MB. Manitoba Centre for Health Policy. Automne 2020.





# Promouvoir les placements durables

Nous aspirons à offrir aux Clients des rendements durables. Pour y parvenir :

- Nous gérons les actifs en appliquant des processus de placement axés sur les facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance pertinents.
- Nous offrons à nos Clients des occasions de placements durables
- Nous investissons nos propres actifs de façon à soutenir une économie inclusive et à faibles émissions de carbone

## Thème important dans ce chapitre :

- [Placements durables](#)

## Notre travail s'aligne sur les objectifs de développement durable :



► **Placements durables**

# Placements durables

## Contribuer à un avenir durable - et le créer

La durabilité prend une place grandissante dans l'industrie de la gestion d'actifs. Et la Sun Life est consciente de l'influence qu'elle exerce en étant l'un des plus importants gestionnaires d'actifs dans le monde. Nous pouvons utiliser notre position pour atteindre nos objectifs et ceux de nos Clients.

Les placements durables font partie intégrante de la solution climatique. Ils peuvent aussi contribuer au bien commun. En mobilisant des capitaux en ce sens, la Sun Life, en tant que propriétaire d'actifs, priorise des innovations qui peuvent avoir un impact positif mesurable sur l'environnement et la société.

## Aperçu de notre approche

- > Respecter notre obligation d'agir dans l'intérêt de nos Clients en gestion d'actifs
- > Prioriser l'engagement et l'information, lorsque cela cadre avec les objectifs des Clients
- > Soutenir une économie inclusive et à faibles émissions de carbone, lorsque cela cadre avec les objectifs des Clients
- > Plaider en faveur de politiques publiques et de réglementations
- > Augmenter la transparence et la communication de l'information pour aider les parties prenantes à évaluer nos efforts

Voir plus en ligne

Dans cette section, nous faisons principalement référence au fonds général, aux sociétés de gestion d'actifs et aux plateformes de fonds de la Sun Life indiqués ci-dessous.

### Gestionnaires d'actifs

#### Gestion SLC :

Groupe de gestionnaires d'actifs offrant diverses catégories d'actifs traditionnelles et axées sur le rendement aux investisseurs institutionnels dans le monde.

- **Titres à revenu fixe :**
  - Placements dans des titres à revenu fixe publics et privés de catégorie investissement et titres de créance liés aux infrastructures offerts par Titres à revenu fixe SLC
  - Placements dans des titres de crédit privé et titres à revenu fixe publics de catégorie spéculative offerts par Crescent Capital Group (« Crescent »)
- **Actifs réels :**
  - Placements et gestion d'actifs immobiliers dans les marchés primaire, secondaire et de coinvestissement offerts par BGO
  - Placements dans des actifs liés aux infrastructures sous la forme d'une gamme de fonds cotés et non cotés offerts par InfraRed Capital Partners (« InfraRed »)

#### MFS Investment Management (« MFS ») :

Gestionnaire d'actifs offrant une sélection complète de titres de participation et de titres à revenu fixe en gestion active aux investisseurs individuels et institutionnels à l'échelle mondiale, notamment des régimes de retraite, des fonds souverains, des autorités monétaires, des fonds de dotation et des fondations.

#### Gestion d'actifs PMSL inc. (« PMSL ») :

Gestionnaire de placements offrant une variété de solutions de placement novatrices à un vaste éventail de Clients institutionnels et de particuliers canadiens.

### Plateforme de fonds

#### Régimes collectifs de retraite de la Sun Life (« RCR »)

Plus important fournisseur de régimes d'épargne et de retraite au travail au Canada pour les régimes de capitalisation et les régimes de retraite à prestations déterminées.

## Réalisations 2023

Durant l'année, nous avons continué de progresser vers nos cibles de placements durables, notamment l'atteinte de zéro émission nette d'ici 2050 dans nos placements. Nous avons mis à profit nos actifs et nos ressources pour avoir une incidence sociale et environnementale positive. De plus, certains de nos gestionnaires d'actifs ont continué d'offrir des solutions et de l'information aux investisseurs soucieux d'intégrer des placements durables dans leurs portefeuilles.

Les différentes approches de nos gestionnaires d'actifs et de notre plateforme de fonds s'expliquent par leurs modèles d'affaires distincts, l'étape où ils se trouvent dans leur parcours d'investissement durable et les Clients qu'ils servent. Vous trouverez les faits saillants des initiatives clés de 2023 dans les pages qui suivent. Certains de nos gestionnaires d'actifs publient leur propre rapport sur les placements durables, que vous pouvez aussi consulter.

### Progrès réalisés par rapport aux plans et aux cibles zéro émission nette

- Établissement de quatre cibles intermédiaires zéro émission nette pour le fonds général de la Sun Life, applicables à trois catégories d'actifs. Consultez notre rapport [Zéro émission nette d'ici 2050](#) pour en savoir plus.
- Amélioration de nos connaissances des émissions de gaz à effet de serre (GES) dans différents portefeuilles de placements pour établir une référence. Par exemple :
  - La Sun Life Asie a élargi la portée de ses mesures des émissions de GES dans ses portefeuilles de placement en Asie.
  - Crescent a fait appel à un fournisseur de données pour obtenir des estimations, à l'échelon de l'emprunteur, des émissions de niveau 1, de niveau 2 et de niveau 3 dans certains portefeuilles de crédit privé.
  - InfraRed a recueilli des données liées aux émissions de ses sociétés en portefeuille, au moyen d'un questionnaire annuel. Celui-ci aide à établir le cadre de la stratégie d'engagement de la compagnie en matière de changements climatiques. L'engagement ciblé de l'équipe de gestion d'actifs d'InfraRed a entraîné un taux de réponse de 98 %, une hausse par rapport à 75 % en 2022.

## ► **Placements durables**

- Augmentation de notre engagement auprès des sociétés détenues au sujet de leurs stratégies de décarbonisation. L'engagement proactif est essentiel pour faire comprendre les risques et peut contribuer à l'atteinte des objectifs zéro émission nette. Par exemple :
  - La MFS a dirigé et codirigé trois engagements et soutenu trois autres engagements via Climate Action 100+. Elle a aussi mené des actions auprès de sociétés des niveaux de priorité 1 et 2, dans le cadre de sa participation à l'initiative Net Zero Asset Managers (NZAM). Ces engagements avaient pour but de favoriser son analyse financière et d'explorer la création de plans de réduction des émissions basés sur la science afin d'atténuer les risques de placement.
  - La Sun Life Asie a participé à des efforts de dialogue avec six compagnies en Asie, via le Asia Investor Group on Climate Change et Climate Action 100+. Il s'agit de compagnies de services publics et d'électricité à Hong Kong, en Indonésie, en Malaisie et en Thaïlande. La stratégie consistait à discuter avec ces émetteurs de leurs décisions d'allocation du capital vers des actifs et des opérations qui correspondraient aux principes d'investissement et aux objectifs de nos Clients.
  - Titres à revenu fixe SLC a continué de participer à des engagements auprès des compagnies par l'intermédiaire de Climate Action 100+ et d'Engagement climatique Canada.

- Établissement de trois cibles intermédiaires pour Titres à revenu fixe SLC applicables aux actifs qu'elle gère pour le fonds général de la Sun Life. Les cibles ont été acceptées par l'initiative NZAM en juillet 2023. Consultez le rapport [Zéro émission nette d'ici 2050](#) pour en savoir plus.

- Lancement de deux nouveaux fonds de PMSL axés sur l'objectif zéro émission nette<sup>2</sup> :
  - Le Fonds d'actions internationales Acadian Sun Life vise à réduire l'exposition du fonds à des émetteurs de carbone à 50 % des niveaux de base du fonds d'ici 2030.
  - Le Fonds d'obligations Objectif zéro net Sun Life investit de façon à s'aligner sur l'objectif zéro émission nette de GES d'ici 2050. Le fonds applique une cible 2030 de décarbonisation et de composante en obligations vertes souveraines conformément aux cadres en vigueur dans l'industrie.

Les deux fonds visent à réduire les émissions conformément à l'objectif de réduction à zéro des émissions nettes de gaz à effet de serre et/ou des émissions de carbone d'ici 2050.

# 93 %

Portion du portefeuille nord-américain de placements immobiliers de la Sun Life, selon la surface locative nette, qui détient au moins une certification de bâtiment vert<sup>1</sup> (2022 : 93 %)



L'immeuble Faro à Montréal

- Certification de la Norme du bâtiment à carbone zéro (BCZ) pour la performance décernée par le Conseil du bâtiment durable du Canada à l'immeuble Faro à Montréal, détenu par la Sun Life et géré par BGO. La norme BCZ pour la performance appuie la transition vers le zéro émission nette en établissant un cadre d'évaluation des bâtiments selon leurs objectifs carbone zéro dans leur fonctionnement. L'immeuble a acquis la certification à la suite de la mise en place de mesures écoénergétiques, telles que le remplacement des chaudières au gaz naturel par des chaudières électriques.

- Publication des premiers rapports sur le climat de Titres à revenu fixe SLC et de BGO, venant renforcer leurs déclarations liées au climat.

## **Investir pour créer un avenir inclusif et sobre en carbone**

- Nouveaux placements totalisant 3,3 milliards \$ pour contribuer à l'objectif de la Sun Life de 20 milliards \$ en placements durables entre 2021 et 2025<sup>3,4</sup>. Les secteurs visés sont l'énergie renouvelable, l'efficacité énergétique, le bâtiment durable, la gestion de l'eau et le transport propre, ainsi que les projets d'infrastructure sociale comme les refuges d'urgence (lisez notre article en vedette [Financer des refuges d'urgence pour les femmes et les familles aux États-Unis](#)). Au 31 décembre 2023, nous avons atteint 88 % de notre objectif. Les placements durables détenus actuellement par la Sun Life se chiffrent à 77,0 milliards \$. Cela comprend les actifs dans notre fonds général et certaines de nos sociétés de gestion d'actifs<sup>4,5</sup>.
- Investissement privé direct de près de 40 millions \$ NZ de la Sun Life Hong Kong dans une opération d'installations solaires sur les toits et de batteries en Nouvelle-Zélande. Cet investissement est cofinancé par l'entreprise publique New Zealand Green Investment Finance Limited. La Sun Life Hong Kong a aussi investi 25 millions \$ US dans un parc éolien flottant de 600 mégawatts en zone verte à Taiwan. Le projet générera suffisamment d'énergie renouvelable pour alimenter environ 650 000 ménages, ce qui

<sup>1</sup> Comprend les certifications BOMA BEST, LEED®, IREM Certified Sustainable Property, Fitwel et ENERGY STAR®. LEED® et son logo font l'objet d'une licence d'utilisation au Canada accordée au Conseil du bâtiment durable du Canada et il est permis de les utiliser ici.

<sup>2</sup> Consultez le plus récent prospectus simplifié de PMSL pour en savoir plus.

<sup>3</sup> Les valeurs sont à la date de la transaction.

<sup>4</sup> Fonds général et certains Clients tiers, le cas échéant. Des renseignements supplémentaires sur la méthode de calcul de l'actif géré, y compris les gestionnaires d'actifs et les critères utilisés, peuvent être fournis sur demande. La valeur de l'actif des Clients inclus représente une mesure financière non conforme aux normes IFRS. Les placements pris en compte dans l'objectif de placements durables de la Sun Life respectent un ou plusieurs des critères de placement fondés sur les lignes directrices de l'International Capital Markets Association (ICMA) pour les obligations vertes, sociales et durables, le Global Real Estate Sustainability Benchmark (GRESB) et/ou la feuille de route des placements à vocation sociale (Impact Investing Market Map) des Principes pour l'investissement responsable des Nations Unies. Lorsque les émetteurs n'obtiennent pas l'opinion d'une tierce partie ou fournissent une opinion interne sur leur émission, nos professionnels des placements utilisent leur jugement pour déterminer si l'utilisation du produit répond ou non aux normes établies dans les lignes directrices de l'ICMA. L'actif inclus pourrait ne pas remplir les critères du Cadre des obligations durables de la Sun Life. Ne comprend pas toutes les participations dans des compagnies pouvant être définies comme étant durables selon d'autres taxonomies.

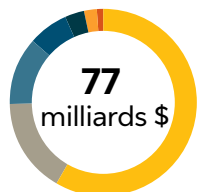
<sup>5</sup> Portefeuille au 31 décembre (fonds général et certains Clients tiers, le cas échéant).

<sup>6</sup> Les actifs immobiliers comprennent des placements immobiliers, des biens immobiliers occupés par le propriétaire et des biens immobiliers dans des placements de sociétés en commandite.



## ► Placements durables

### Actif géré de placements durables<sup>4,5</sup>



- Bâtiments durables/verts<sup>6</sup> (42,9 milliards \$)
- Énergie renouvelable (12,3 milliards \$)
- Accès aux services essentiels (8,7 milliards \$)
- Obligations vertes, sociales et durables (7,2 milliards \$)
- Efficacité énergétique (3,5 milliards \$)
- Transport propre (1,7 milliard \$)
- Gestion durable de l'eau (0,7 milliard \$)

### Progression vers l'objectif de 20 milliards \$ en nouveaux placements durables d'ici 2025



réduira l'utilisation du charbon et contribuera à la cible de Taiwan visant à atteindre 20 % en énergie renouvelable d'ici 2025.

- Première obligation liée à la durabilité émise aux Philippines par Ayala Corporation, pour laquelle la Sun Life Philippines a été l'investisseur principal (valeur de 5 milliards de pesos philippins).
- Premiers placements de la Sun Life Philippines et de la Sun Life Indonésie dans des obligations vertes. La Sun Life Vietnam a aussi acquis sa première obligation publique de la Banque d'investissement et de développement du Vietnam, émise pour financer des projets verts.
- Lancement d'une stratégie liée aux obligations ESG de la Sun Life Hong Kong et du bureau régional de la Sun Life Asie, visant à investir dans des obligations libellées en dollars d'émetteurs asiatiques dont la cote ESG est plus élevée ou qui sont alignés sur les facteurs ESG<sup>7</sup>.

### Renforcer l'expertise et l'intégration ESG

- Portefeuille de prêts conçu par BGO pour augmenter la résilience aux risques liés à la durabilité et maximiser l'impact positif sur l'environnement et la société. L'entreprise a créé un tableau de bord pour mesurer la valeur de chaque demande de prêt sur le plan des facteurs ESG et de la durabilité. Au besoin, BGO dialogue avec l'emprunteur lorsque des risques surviennent ou lorsque les aspects ESG des placements peuvent être améliorés.
- Mise sur pied, par BGO, d'une équipe de projet sur le climat. Il s'agit d'un groupe interfonctionnel composé

de principaux décideurs, soutenu par quatre groupes de travail incluant des experts à l'échelle de l'organisation.

- Évaluation des principaux émetteurs financés de la Sun Life Asie pour s'aligner sur le cadre Net Zero Investment Framework de l'Investment Initiative, conforme à l'Accord de Paris. L'organisation a fait appel à une société de conseil possédant une vaste expérience dans le domaine des changements climatiques et des stratégies zéro émission nette. Nous avons dialogué avec les émetteurs pour les encourager à consolider leur engagement à atteindre zéro émission nette.
- Publication de la [déclaration sur les droits de la personne](#) de la MFS, qui énonce l'approche de l'organisation et son engagement à respecter les droits de la personne partout où elle exerce ses activités.
- Poursuite de l'éducation des Clients et des investisseurs sur les facteurs ESG. Nos sociétés de placement utilisent différents canaux et méthodes de communication, notamment des articles, des blogues, des vidéos et des présentations, pour discuter des avantages et des possibilités de l'investissement durable. Par exemple, la MFS a publié les rapports [La mobilisation est-elle un outil plus puissant que l'exclusion?](#) et [Faire le lien entre climat, entreprises et collectivités : Un cadre d'évaluation de la transition juste](#). Gestion SLC a produit des épisodes du balado Trois en cinq, notamment : [Kevin Quinlan parle des changements climatiques comme risque de placement important](#) et [Kate McKeon parle de placements durables et de l'objectif zéro émission nette](#).

### Répondre à la demande des Clients

- Avancement des objectifs d'investissement durable du fonds général de la Sun Life grâce à une deuxième offre d'obligations durables. L'émission d'obligations durables représentant 500 millions \$ (débentures subordonnées de série 2023-1 arrivant à échéance en 2035) fait suite au succès de la première offre de la Sun Life en 2019, qui a remporté le prix Sustainability Bond of the Year décerné par Environmental Finance en 2020. La Sun Life entend utiliser une somme équivalente au produit net de l'offre pour financer ou refinancer, en totalité ou en partie, des actifs verts ou sociaux, nouveaux ou existants, qui répondent aux critères d'admissibilité établis dans le [Cadre des obligations durables](#) de la Sun Life.
- Ajout du Fonds distinct d'obligations solutions avenir PH&N à la plateforme de placements de base des RCR. Le fonds vise à procurer une croissance du capital à long terme en investissant dans des titres à revenu fixe d'émetteurs qui cherchent à créer un changement environnemental et social positif. Au 31 décembre 2023, la plateforme de placements de base des RCR proposait cinq fonds axés sur la sélection des placements (sans combustibles fossiles) et six options de placement axées sur la durabilité. De plus, le fonds charia pour les régimes d'épargne collectifs, lancé par les RCR en 2022, a continué de croître. Le fonds est offert par 63 promoteurs et son actif s'établit à 11,8 millions \$ au total.
- Expansion de notre portefeuille de produits ESG à Hong Kong avec l'ajout de SunGuardian, de SunGuardian (Care Version) et de SunProtect.

<sup>7</sup> La stratégie consiste à investir dans des obligations qui : i) proviennent d'émetteurs qui contribuent à la transition climatique (p. ex. des infrastructures d'énergie renouvelable ou des chaînes d'approvisionnement de véhicules électriques), ii) proviennent d'émetteurs parmi les mieux cotés sur le plan des facteurs ESG dans leur secteur respectif, ou iii) sont catégorisées comme étant vertes, sociales ou durables selon les lignes directrices de l'ICMA. Les cotes ESG sont basées sur une évaluation interne des déclarations publiques de l'émetteur et une évaluation externe (p. ex. MSCI).

► **Placements durables**

## Alimenter l'avenir : InfraRed investit dans une société d'infrastructures de chargement de véhicules électriques



### L'enjeu :

Les États membres de l'Union européenne (UE) ont approuvé en mars 2023 un plan voulant que tout nouveau véhicule vendu dans l'UE soit zéro émission à partir de 2035. Bien que les principes d'un avenir à faibles émissions de carbone soient largement soutenus, les défis sont nombreux dans la transition des véhicules à moteur à combustion interne vers les véhicules électriques. Parmi les obstacles majeurs, notons l'abordabilité et la disponibilité des véhicules électriques, et les infrastructures de chargement.



### L'initiative :

InfraRed a investi dans JOLT Energy (« JOLT »), une société spécialisée dans la conception de bornes de recharge ultrarapide pour les véhicules électriques en Europe et en Amérique du Nord. La technologie innovatrice de JOLT, qui allie le chargement ultrarapide et le stockage par batterie, permet le chargement complet d'un véhicule en 20-30 minutes. La transaction marque l'aboutissement de plusieurs années d'évaluation du secteur du chargement des véhicules électriques.



### L'impact :

Les premières stations de recharge de JOLT sont déjà opérationnelles et il est prévu que des centaines d'autres soient installées en 2024. Grâce à l'investissement d'InfraRed, JOLT sera en mesure d'étendre ses activités et de déployer des milliers de bornes de recharge ultrarapide dans des régions métropolitaines des territoires qu'elle dessert. Cela fera en sorte de réduire l'écart entre l'ère des véhicules à moteur à combustion interne et un avenir électrique.

Il s'agit des premiers régimes d'assurance vie entière axés sur les facteurs ESG offerts sur le marché de Hong Kong<sup>8</sup>. Les régimes reposent sur des placements visant à créer de la valeur pour les gens, la société et l'environnement. De plus, l'une des nouvelles options de placement est un fonds de prévoyance obligatoire (MPF) à faibles émissions de carbone. Cette option permet aux participants du MPF d'épargner pour la retraite de façon durable<sup>9</sup>.

- Lancement du fonds Peso Global Sustainability Growth Fund de la Sun Life Philippines, son premier fonds d'actions lié à la durabilité pour l'assurance-vie universelle à capital variable. L'objectif du fonds est

de procurer une plus-value du capital à long terme en investissant dans des fonds mondiaux qui sont axés sur les facteurs ESG.

- Enquête des RCR auprès des Clients pour mieux comprendre les besoins des participants sur le plan des connaissances et de l'expérience liées à l'investissement durable. Les participants ont notamment exprimé vouloir des données et des éléments probants sur les gestionnaires de portefeuille et les fonds utilisés. Les RCR utiliseront les résultats de cette enquête pour améliorer l'expérience des participants en 2024.

### Gérance et vote par procuration

- Amélioration du questionnaire annuel et de la demande de projet de contrat du Centre international des placements (CIP) de la Sun Life pour recueillir plus d'information sur les activités de mobilisation et de vote par procuration des gestionnaires. Le CIP est le groupe interne de recherche et de consultation de la Sun Life. Selon les résultats obtenus :
  - 90 % des gestionnaires ont confirmé utiliser leur droit de vote conformément à leur politique de vote par procuration et 81 % publient leurs dossiers de vote en ligne.

- 74 % des gestionnaires ont voté en faveur des résolutions liées au climat en 2023.
- Mise à jour de la politique de vote par procuration de la MFS pour améliorer la transparence sur ses décisions et établir une ligne de conduite sur les principaux sujets ESG, comme la rémunération et la diversité du conseil d'administration. Consultez le [site Web](#) de la MFS pour en savoir plus.
- Envoi de questionnaires de PMSL à tous les gestionnaires de portefeuille, y compris les sociétés affiliées, sur les considérations climatiques et les principes de gérance. Les questions sur la gérance portaient sur les placements durables, par exemple :
  - la participation aux propositions d'actionnaires sur l'environnement (et les sujets connexes);
  - les lignes directrices et les dossiers sur les votes et la gérance entourant l'inclusion des peuples autochtones;
  - les efforts de mobilisation.
- Mise en place de nouvelles exigences de déclaration liée au climat de PMSL pour ses nouveaux fonds axés sur les facteurs ESG (le Fonds d'actions internationales Acadian Sun Life et le Fonds d'obligations Objectif zéro net Sun Life)<sup>2</sup> :
  - avis de changements importants aux approches ESG (méthodologies et/ou hypothèses);
  - mesures liées au climat;
  - transparence des activités de gérance.
- Sélection de 13 projets pour les prix Creating Better Futures d'InfraRed. Ces prix encouragent et célèbrent les initiatives qui ont des retombées importantes et qui s'alignent sur la vision d'InfraRed de créer un avenir meilleur selon quatre priorités : impact sur le

<sup>8</sup> D'après les conditions du marché au 30 juin 2023 pour SunGuardian et SunProtect et en comparaison avec d'autres régimes d'assurance vie entière pour les nouvelles activités Composite et Long Term définies comme telles par l'Insurance Authority de Hong Kong dans le Register of Authorized Insurers.

<sup>9</sup> Au 28 juillet 2023, selon le site Web de la MPFA ([www.mpfa.org.hk](http://www.mpfa.org.hk)), le Sun Life MPF Global Low Carbon Index Fund est le seul fonds MPF sobre en carbone de Hong Kong.

## ► **Placements durables**



### **Adelina Romanelli**

Directrice,  
investissement  
responsable, PMSL,  
Sun Life

« Du point de vue d'un investisseur institutionnel, les changements climatiques sont importants, généralisés et non diversifiables sur le plan du portefeuille. En collaborant à la lutte mondiale contre les changements climatiques, nous préservons le patrimoine au fil du temps,

nous atténuons le risque de baisse et nous saisissons les occasions de placement qui surviennent dans la transition vers de faibles émissions de carbone. »

climat, impact sur l'environnement, impact sur les collectivités et impact sur les gens. Les prix peuvent être décernés à toutes les sociétés du portefeuille d'InfraRed. Ils ont été conçus pour créer un forum permettant d'échanger de meilleures pratiques.

### **Collaboration et engagements externes**

- Participation à des organisations et à des forums de l'industrie pour faire avancer la finance durable. Par exemple :
  - La Sun Life a commencé à coprésider le Conseil de la finance verte et de la transition de la Chambre de commerce du Canada. Ce groupe de pression unit des membres du secteur financier pour promouvoir une meilleure divulgation financière liée au climat et une taxonomie de la finance durable au Canada.
  - La Sun Life a signé la Déclaration de la place financière québécoise pour une finance durable, une initiative de Finance Montréal. La déclaration énonce les engagements des acteurs du secteur financier québécois en faveur d'une finance qui repose sur des principes responsables.
- La Sun Life Hong Kong a participé au groupe de travail sur l'assurance verte de la Hong Kong Federation of Insurers. Celui-ci regroupe des experts de l'industrie pour établir des pratiques exemplaires et des lignes directrices dans certains domaines, comme la déclaration de l'information et la conception de produits verts.
- La Sun Life Philippines a été un acteur clé dans le cadre d'un engagement mené par un organisme de réglementation, visant la rédaction de la première ébauche des lignes directrices de la taxonomie en finance durable des Philippines.
- InfraRed a établi une stratégie sur l'impact de ses actifs en portefeuille, pour renforcer ses relations avec les sociétés détenues. L'objectif est de soutenir des initiatives à vocation sociale pour les collectivités dans lesquelles ses actifs sont situés.
- Titres à revenu fixe SLC est devenue membre de l'Institutional Investors Group on Climate Change (IIGCC). Ce groupe unit des membres de la communauté des placements afin d'échanger des pratiques exemplaires pour atteindre zéro émission nette et une résilience climatique. La MFS et PMSL en sont aussi membres.

Consultez [notre site Web](#) pour voir la liste de nos principaux engagements et affiliations externes.

### LES CHIFFRES

- [Tableaux des résultats ESG](#)

### PLUS EN LIGNE

- [Zéro émission nette d'ici 2050 : Le parcours de la Sun Life face aux changements climatiques](#)
- [Financer des refuges d'urgence pour les femmes et les familles aux États-Unis \(article en vedette\)](#)
- [Rapport d'étape de la MFS sur la carboneutralité](#)
- [Rapport annuel sur la durabilité 2022 de la MFS](#)
- [Rapport sur l'investissement durable 2022 de Titres à revenu fixe SLC](#)
- [Rapport sur le climat 2022 de Titres à revenu fixe SLC](#)
- [Rapport environnemental, social, gouvernance 2023 de BGO](#)
- [Rapport sur le climat 2022 de BGO](#)
- [Rapport sur la durabilité 2023 d'InfraRed](#)
- [Rapport d'avancement zéro émission nette d'InfraRed](#)
- [Placements mondiaux Sun Life](#)
- [Régimes collectifs de retraite de la Sun Life](#)
- [Cadre des obligations durables](#)





# Contribuer à la résilience climatique

Nous nous sommes engagés à faire partie de la solution climatique. Nous décarbonisons nos activités et interagissons avec nos parties prenantes pour appuyer la transition vers une économie à faibles émissions de carbone. Il est essentiel de prendre des mesures significatives pour réaliser notre raison d'être et assurer la résilience de nos activités.

## Thème important dans ce chapitre :

- [Changements climatiques](#)

## Notre travail s'aligne sur les objectifs de développement durable :



► **Changements climatiques**

# Changements climatiques

## Contribuer à la transition vers le zéro émission nette

Les changements climatiques sont le plus grand enjeu de notre époque. Ils constituent une menace pour ce que nous faisons et les personnes que nous servons. Pour limiter leurs effets sur notre planète, nous devons tous mettre la main à la pâte. À la Sun Life, nous mettons en œuvre des plans et des stratégies pour atteindre notre objectif visant zéro émission nette de gaz à effet de serre (GES) d'ici 2050, dans nos placements et nos opérations. Pour en savoir plus, lisez notre rapport [Zéro émission nette d'ici 2050](#).

Bien que nous soyons pleinement résolus à réduire notre empreinte carbone, nous savons que ce n'est pas suffisant. Nous devons inciter les autres à agir pour faire avancer les objectifs mondiaux en matière de climat. C'est pourquoi les changements climatiques sont au cœur de nos efforts de durabilité. Nous mobilisons nos employés, nos Clients et nos communautés afin qu'ensemble, nous puissions prendre des mesures radicales pour contrer les changements climatiques.

## Aperçu de notre approche

- > Établir et atteindre des cibles intermédiaires alignées sur notre objectif visant zéro émission nette dans nos placements et nos opérations
- > Évaluer et atténuer les risques climatiques pour l'ensemble de nos activités
- > Adapter nos installations et nos portefeuilles pour améliorer la résilience climatique
- > Intégrer la responsabilisation à tous les niveaux de la Sun Life
- > Mesurer notre rendement et produire des rapports transparents
- > Contribuer à la lutte mondiale contre les changements climatiques par la collaboration et la mobilisation

Voir plus en ligne

## Réalisations 2023

En 2023, nous nous sommes attachés à mobiliser les employés et à les renseigner sur la transition vers le zéro émission nette. Nous nous sommes efforcés d'approfondir nos connaissances et d'avoir un impact collectif en réunissant des experts et en nouant d'importants partenariats. De plus, nous avons travaillé à mieux comprendre les émissions de niveau 3 et à établir des cibles intermédiaires pour les émissions associées à notre fonds général. Nous continuons de prendre des mesures importantes pour définir notre parcours vers le zéro émission nette. Nous savons que pour nous attaquer véritablement à la crise climatique actuelle, nous devons rehausser nos ambitions et notre engagement à tous les niveaux.

Cette section présente nos efforts en matière de climat et les activités pour l'environnement liées à nos opérations et à notre main-d'œuvre. Consultez la section [Placements durables](#) pour en savoir plus sur notre approche et nos activités en matière de placements durables en 2023, y compris les moyens que nous prenons pour appuyer la transition vers le zéro émission nette.

### Améliorer le rendement de nos opérations en matière de climat

- Augmentation de 3,7 % des émissions de GES dans nos opérations par rapport à 2019 – de 40 368 tonnes d'équivalents CO<sub>2</sub> (t éq. CO<sub>2</sub>) à 41 847 t éq. CO<sub>2</sub><sup>1</sup>. Depuis 2019, nous avons progressé vers la réduction des émissions de notre portefeuille de placements immobiliers. Les émissions globales liées à nos opérations ont augmenté principalement en raison de l'augmentation des déplacements visant à soutenir nos priorités d'affaires. À mesure que nous continuerons de développer notre stratégie liée au climat et que la qualité et la disponibilité des données s'amélioreront, nous nous attendons à trouver de nouveaux leviers de décarbonisation qui nous aideront à réduire nos émissions.

- Mise en place de technologies respectueuses de l'environnement dans nos bureaux. Nous déployons constamment des efforts pour améliorer la durabilité de nos espaces. Voici quelques exemples :

- Nous avons installé de l'équipement et des systèmes de gestion des déchets certifiés ENERGY STAR pour le recyclage et le compostage dans plusieurs bureaux au Canada et aux États-Unis, et dans nos bureaux en Irlande. Notre objectif est d'améliorer le réacheminement des déchets et de réduire la quantité de déchets destinés aux sites d'enfouissement.
- Nous avons rénové quatre bureaux de la Sun Life aux États-Unis (Maine, Connecticut, Massachusetts et Maryland) et deux bureaux à Waterloo en Ontario. Nous y avons installé des toilettes et de la robinetterie à faible débit, ainsi que des lumières à DEL. Nous avons aussi mis en œuvre des stratégies de recyclage et de réacheminement des déchets. De plus, nos employés peuvent faire des choix durables grâce à un accès facile au transport en commun, aux emplacements pour vélos et aux stations de recharge pour véhicules électriques offerts dans certains bureaux en Amérique du Nord.
- 32 % de l'électricité consommée par la Sun Life à l'échelle mondiale provenait de sources renouvelables en 2023. Nos bureaux de Waterford, en Irlande, ont utilisé de l'énergie solaire pour couvrir en moyenne 20 % de leurs besoins énergétiques mensuels, après l'installation de 276 panneaux solaires mis en service en février 2023.
- Amélioration de la gestion des impacts environnementaux au bureau des Solutions mondiales Sun Life (SMSL) – Inde avec l'obtention de la certification ISO 14001:2015. Il s'agit d'une norme internationale pour les systèmes de gestion environnementale, qui comprend des lignes directrices

32 %

de notre consommation d'électricité à l'échelle mondiale provient de sources renouvelables, comme l'énergie solaire et éolienne

<sup>1</sup> Émissions provenant des bureaux de l'entreprise et des centres de données à l'échelle mondiale, ainsi que des déplacements d'affaires, incluant les sociétés affiliées à participation majoritaire de la Sun Life. La déclaration des émissions est conforme à la norme de comptabilisation et de déclaration du Protocole des GES destinée aux entreprises, et elle est effectuée selon la formule du contrôle financier. Pour en savoir plus, voir les [tableaux des résultats ESG](#).



## ► **Changements climatiques**

sur la gestion des facteurs environnementaux sous forme de plans, principes directeurs, procédures et dossiers.

- Participation au programme TravelWise pour encourager les employés de la région de Waterloo, au Canada, à contribuer aux efforts de durabilité de la Sun Life. La plateforme en ligne permet aux employés d'entrer en contact avec des partenaires de covoiturage et/ou d'obtenir un laissez-passer d'entreprise pour le transport en commun. TravelWise est un programme reconnu à l'international qui encourage les employés à se rendre au travail en transport en commun, à vélo, à pied ou en covoiturage, plutôt que seuls dans leur voiture.
- Conservation de la certification CarbonNeutral®<sup>2</sup> pour nos opérations à l'échelle mondiale<sup>3</sup> conformément à The CarbonNeutral Protocol, mis au point par Climate Impact Partners. Cette certification couvre les émissions opérationnelles de GES de nos bureaux, de nos centres de données et de nos déplacements d'affaires. Nous poursuivons nos efforts visant à réduire les émissions de GES produites par nos opérations. Pour compenser les émissions restantes, nous avons acheté des crédits carbone de première qualité. Les compensations carbone ne font pas partie de notre stratégie de décarbonisation à long terme. Il s'agit plutôt d'une mesure provisoire pour aider à limiter l'impact de la Sun Life vers l'atteinte de l'objectif zéro émission nette. Les projets sélectionnés portent sur la conservation de la forêt et la reforestation au Canada et aux États-Unis, ainsi que sur l'augmentation de l'utilisation des biogaz en Inde.
- Poursuite de l'élaboration d'un plan de transition

climatique qui nous servira de feuille de route jusqu'en 2050. Cette feuille de route décrira les moyens que nous prendrons pour atteindre nos objectifs intermédiaires et à long terme concernant le zéro émission nette. Le plan intégrera la gestion des risques, la stratégie et la gouvernance liées aux changements climatiques, et sera fondé sur des données de grande qualité.

### **Soutenir la conservation de la nature et de la biodiversité**

- Participation au forum du Groupe de travail sur l'information financière relative à la nature, démontrant notre engagement à intégrer les facteurs liés à la nature dans nos décisions. Le forum donne l'occasion aux organisations de contribuer à

## Objectifs liés au climat

1. Atteindre zéro émission nette de GES d'ici 2050 dans nos opérations et nos placements. Cibles intermédiaires définies ou en voie de l'être pour nos sociétés de gestion d'actifs et pour le fonds général de la Sun Life<sup>4</sup>. Voir la section [Placements durables](#).
2. Obtenir une réduction absolue de 50 % des émissions de GES dans nos opérations d'ici 2030, par rapport à 2019<sup>1</sup>.
3. Être une entreprise carboneutre à l'échelle mondiale à partir de 2021<sup>3</sup>.

l'élaboration de lignes directrices supplémentaires.

- Participation à des projets de conservation de la biodiversité dans nos marchés en Asie. Par exemple, dans le cadre d'un projet de reforestation, les employés des SMSL – Inde ont planté plus de 2 200 arbres, et en feront l'entretien pendant deux ans. De plus, 80 000 \$ ont été accordés via la Sun Life Foundation pour financer un projet de deux ans de restauration de la forêt de mangroves et de science citoyenne aux Philippines.
- Signature d'une entente entre la Sun Life Foundation et le World Wide Fund for Nature (WWF) Philippines pour améliorer la sécurité alimentaire des Philippines et leur offrir des moyens de subsistances durables. L'entente concerne la réalisation de deux projets d'entreprises agricoles dans la province de Surigao del Norte, aux Philippines. Ces projets visent à soutenir la résilience économique des communautés urbaines à faible revenu et à atténuer les pénuries alimentaires grâce à des méthodes d'agriculture durable. Ces méthodes encouragent l'utilisation de systèmes de production durables et résilients au climat qui réduisent les facteurs contribuant à l'insécurité alimentaire. L'initiative a touché près de 3 000 personnes.
- Réduction des déchets envoyés dans des sites d'enfouissement grâce à l'installation de deux systèmes de récupération à notre bureau des SMSL – Inde. Les employés peuvent y déposer leurs bouteilles en plastique, canettes d'aluminium et emballages multicouches afin qu'ils soient recyclés. Un bac de compostage a aussi été ajouté pour les déchets alimentaires.

### **Renforcer notre capacité à agir pour le climat**

- Poursuite de l'expansion de notre groupe d'experts chargés d'intégrer les facteurs climatiques dans nos activités. Parmi les responsabilités du groupe :
  - Risques liés aux changements climatiques : Déterminer, évaluer et gérer l'impact des risques physiques et de transition sur nos activités.
  - Rendement lié aux changements climatiques : Gérer l'inventaire des émissions de GES à l'échelle de l'entreprise, en s'assurant que nos pratiques de comptabilisation du carbone et de gestion des émissions s'appuient sur les meilleurs cadres et méthodologies de l'industrie.
  - Stratégie liée aux changements climatiques : Élaborer et mettre en œuvre un plan de transition climatique à l'échelle de l'entreprise. Cela comprend de travailler avec chaque secteur pour créer et mettre en œuvre une feuille de route de décarbonisation.
  - Gestion de programme : Encadrer et gérer nos initiatives liées au climat pour atteindre les résultats escomptés. L'équipe du programme collabore avec les différentes équipes pour s'assurer que nous adoptons une mentalité axée sur l'amélioration continue et l'excellence du rendement.
- Ces nouveaux rôles renforcent notre capacité d'agir pour le climat dans des domaines clés du rendement et soutiennent nos différents secteurs dans l'élaboration et la mise en œuvre de leurs stratégies liées au climat.

<sup>2</sup> CarbonNeutral® est une marque de commerce déposée de Climate Impact Partners. La certification est obtenue conformément à The CarbonNeutral Protocol, le cadre de référence mondial par excellence en matière de carboneutralité.

<sup>3</sup> Comprend la MFS et les sociétés affiliées à Gestion SLC (BGO, InfraRed Capital Partners, Crescent Capital Group et Advisors Asset Management).

<sup>4</sup> Se reporter à notre rapport [Zéro émission nette d'ici 2050](#) pour en savoir plus.

## ► **Changements climatiques**

### **Favoriser l'éducation et l'engagement**

- Lancement de modules de formation en ligne pour renseigner les employés à l'échelle mondiale sur les effets des changements climatiques et sur les mesures à prendre pour réduire leur impact environnemental. Les employés ont approfondi leurs connaissances sur la climatologie et l'impact des changements climatiques sur les gens, les communautés, la biodiversité et la nature. Ils découvrent aussi comment ces défis mondiaux peuvent affecter nos activités et le travail de nos équipes, et comment nous mesurons et réduisons notre empreinte carbone.
- Renforcement de l'engagement des leaders de la Sun Life à l'égard des changements climatiques à mesure que nous progressons vers le zéro émission nette. Par exemple, nous avons offert une formation sur le climat aux membres du conseil d'administration. Nous avons aussi tenu des discussions régulières sur les questions climatiques avec le conseil d'administration et la haute direction.
- Somme de 80 000 \$ versée pour soutenir une recherche du Centre Intact d'adaptation au climat. Celle-ci évaluera le degré de préparation de certaines municipalités au Canada pour limiter les risques liés à la chaleur extrême. Ce centre est un institut de recherche appliquée de l'Université de Waterloo qui se consacre à la réduction des risques associés aux changements climatiques et aux conditions météorologiques extrêmes.

### **Améliorer la déclaration des émissions de niveau 3**

La mesure des émissions de niveau 3 est une composante clé de notre stratégie climatique. Ces émissions proviennent de nos activités et sont produites en amont ou en aval de notre chaîne de valeur. Elles comprennent les émissions associées aux déplacements d'affaires, aux bureaux occupés par nos employés et aux activités des entreprises dans lesquelles nous investissons. Ces données fournissent des renseignements importants sur nos efforts de décarbonisation et sur les risques et occasions liés au climat dans notre transition vers le zéro émission nette.

Malgré les défis, nous avons fait des avancées importantes dans la mesure de notre empreinte liée aux émissions de niveau 3. Pour ce faire, nous

- Financement de 50 000 \$ US accordé à la Society of Actuaries pour soutenir un projet de recherche. Celui-ci porte sur l'impact des changements climatiques, de la pollution de l'air et de la qualité de l'air sur les risques de mortalité et de morbidité.
- Participation active à Climate Proof Canada pour mettre en évidence le lien entre les résultats en matière de santé et de mieux-être et les conséquences graves des changements climatiques. Ensemble, nous avons organisé une table ronde sur l'adaptation à la chaleur extrême avec l'Association canadienne des médecins pour l'environnement.

avons quantifié certaines données associées à nos immeubles, à nos déplacements d'affaires, à nos centres de données et aux placements de notre fonds général. En ce qui concerne les placements de notre fonds général, nous avons mesuré et déclaré les émissions associées à nos actions cotées en Bourse (gestion directe) et aux obligations de sociétés cotées en Bourse (voir les [Tableaux des résultats ESG](#) pour plus d'information). Dorénavant, nous viserons à améliorer notre capacité à mesurer notre empreinte liée aux émissions de niveau 3, notamment les émissions provenant de l'achat de biens et de services, du transport des employés et du télétravail.

Pour élaborer et mettre en œuvre notre plan de transition climatique, il est essentiel d'avoir des

données complètes et solides sur les émissions de niveaux 1, 2 et 3. Ces données nous permettent de créer des feuilles de route de réduction des émissions qui présentent nos cibles intermédiaires et objectifs à long terme. Et surtout, elles nous permettent de mesurer efficacement nos progrès. Toutefois, les données de niveau 3 vont au-delà de notre compagnie : elles touchent les organisations dans l'ensemble de notre chaîne de valeur. C'est pourquoi l'amélioration de notre compréhension de cette empreinte est un élément essentiel de la transition climatique mondiale. Nous aspirons à poursuivre nos efforts pour mesurer encore mieux ces données, afin de favoriser la transition vers le zéro émission nette.

#### LES CHIFFRES

- [Tableaux des résultats ESG](#)

#### PLUS EN LIGNE

- [Zéro émission nette d'ici 2050 : Le parcours de la Sun Life face aux changements climatiques](#)
- [Déclarations selon le cadre du Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques](#)
- [Méthodologie de déclaration des émissions de GES 2023](#)
- [Déclaration d'assurance relative aux émissions de GES 2023](#)





# Agir comme une entreprise fiable et responsable

Nous aspirons à être une entreprise gérée de façon responsable, centrée sur le Client, concurrentielle, visionnaire et durable à long terme.

Forts de nos réussites et de nos pratiques de longue date au chapitre de la durabilité, nous multiplions nos efforts en matière de diversité, d'équité et d'inclusion, et nous veillons à ce que nos Clients et nos employés se sentent valorisés.

## Thèmes importants dans ce chapitre :

- [Diversité, équité et inclusion](#)
- [Expérience Client](#)
- [Sécurité des données et protection des renseignements personnels](#)
- [Gestion des talents](#)
- [Gestion des risques](#)
- [Gouvernance et éthique](#)

## Notre travail s'aligne sur l'objectif de développement durable :



# Diversité, équité et inclusion

## Renforcer l'inclusion autant à l'interne qu'à l'externe

L'avancement de la diversité, de l'équité et de l'inclusion (DEI) ne peut être le fruit d'une simple initiative. Nous ne pouvons pas non plus nous attendre à ce qu'une réelle inclusion se mette en place naturellement. Les efforts en matière de DEI doivent être intentionnels, continus et mesurables, ce qui nécessite un engagement de tous les niveaux de l'organisation. En 2023, nous avons continué la réalisation de notre [Stratégie diversité, équité et inclusion 2025](#), qui énonce notre plan d'action, nos priorités et notre promesse. Et nous progressons bien.

Nous croyons fermement que notre culture inclusive et accueillante, qui encourage la diversité des idées et un sentiment d'appartenance, fait bien plus que renforcer nos équipes. Elle favorise aussi l'équité et l'inclusion dans nos relations avec nos Clients et nos collectivités, et les produits et services que nous offrons dans le monde.

### Aperçu de notre approche

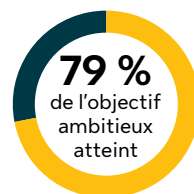
- > Favoriser le progrès grâce à une stratégie mondiale sur la DEI
- > Centrer nos efforts en matière de DEI sur nos Clients, nos collègues et les collectivités
- > Soutenir des initiatives externes et des organismes communautaires
- > Susciter l'engagement des employés dans la création d'une culture inclusive
- > Protéger et soutenir les droits de la personne dans nos activités et nos opérations
- > Mesurer et communiquer nos progrès

[Voir plus en ligne](#)

## Réalisations 2023

### Objectifs ambitieux de l'entreprise d'ici 2025

#### Parité hommes-femmes<sup>1</sup> pour les postes de VP+ à l'échelle mondiale



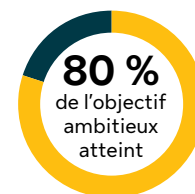
- 37 %** Femmes VP+
- 18 %** Femmes VP+ de groupes ethniques<sup>2</sup> sous-représentés
- 51 %** Embauches de femmes VP+
- 48 %** Promotions de femmes VP+

#### Représentation équilibrée d'hommes et de femmes au conseil d'administration



### Objectifs ambitieux régionaux d'ici 2025

#### 25 % de personnes de groupes ethniques sous-représentés à des postes de VP+ en Amérique du Nord<sup>2</sup>

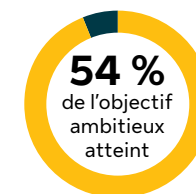


- 20 %** VP+ de groupes ethniques sous-représentés
- 16 %** Embauches de VP+ de groupes ethniques sous-représentés
- 10 %** Promotions de VP+ de groupes ethniques sous-représentés

#### Certification Relations progressistes avec les Autochtones

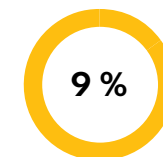
Phase 2 terminée et phase 3 en cours

#### 3,5 % de personnes noires<sup>3,4</sup> à des postes de VP+ au Canada

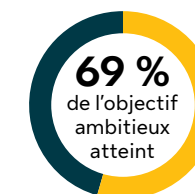


- 1,9 %** Personnes noires VP+
- 5 %** Personnes noires dans nos effectifs
- 5 %** Personnes noires dans nos effectifs étudiants (objectif ambitieux : 5 %)

#### 3 % du budget philanthropique affecté à des initiatives dirigées par des personnes noires<sup>3</sup> au Canada

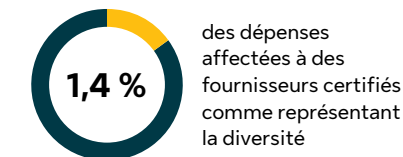


#### 13 % d'employés noirs/afro-américains à tous les échelons aux États-Unis<sup>5</sup>



- 7 %** Personnes noires/afro-américaines VP+
- 6 %** Personnes noires/afro-américaines VPA ou directrices
- 13 %** Personnes noires/afro-américaines dans nos effectifs

#### 5 % des dépenses à des fournisseurs représentant la diversité en Amérique du Nord



<sup>1</sup> La parité hommes-femmes se définit comme une représentation de femmes se situant entre 47 % et 53 %. Ces chiffres tiennent compte des personnes qui se définissent comme étant non binaires selon les moyennes actuelles à l'échelle mondiale.

<sup>2</sup> Canada : Personnes qui s'identifient volontairement comme étant membres des minorités visibles, au sens de la Loi sur l'équité en matière d'emploi; États-Unis : Personnes qui s'identifient volontairement comme des personnes de couleur, au sens de l'Equal Employment Opportunity Commission.

<sup>3</sup> Cette cible fait partie d'une série d'objectifs ambitieux définis dans le cadre de l'initiative BlackNorth, dont nous sommes signataires.

<sup>4</sup> Résultats fondés sur des données d'auto-identification fournies volontairement.

<sup>5</sup> Par « États-Unis », on entend les activités de garanties collectives, de garanties de frais dentaires et de gestion des affaires en vigueur de la Sun Life aux États-Unis, comme déclarées par la Financière Sun Life inc. Résultats fondés sur des données d'auto-identification fournies volontairement.

- **Diversité, équité et inclusion** ► Expérience Client ► Sécurité des données et protection des renseignements personnels ► Gestion des talents ► Gestion des risques ► Gouvernance et éthique

Tel que le prévoit notre stratégie DEI 2025, l'un de nos piliers stratégiques consiste à renforcer notre « muscle DEI » en favorisant une culture basée sur des formations, des politiques et des programmes inclusifs. En 2023, nous avons fait des progrès importants. Nous avons lancé une vaste programmation pour sensibiliser et informer les employés sur nos pratiques, et représenter les diverses voix de l'organisation. Nous avons aussi communiqué nos constats et nos apprentissages aux promoteurs de régime, en soulignant l'évolution des garanties inclusives et l'importance d'offrir des régimes et des couvertures qui soutiennent toutes les personnes.

## Promouvoir l'engagement, la représentation et l'éducation à l'interne

- Réalisation d'étapes importantes dans la création d'un plan d'action pour la réconciliation avec les peuples autochtones. Par exemple :
  - Nous avons terminé la phase 2 du programme de certification Relations progressistes avec les Autochtones offert par l'entremise du Conseil canadien pour l'entreprise autochtone. Cette étape témoigne de notre engagement à renforcer nos relations avec les peuples autochtones du Canada et à éliminer les obstacles pour les Clients, les employés et les communautés autochtones.
  - Nous avons amélioré les connaissances du conseil d'administration sur les relations entre le Canada et les peuples autochtones. Les membres du

conseil ont participé au programme 4 saisons de la réconciliation. Ils ont aussi animé une séance sur l'économie autochtone avec une personne anichinabée membre d'un conseil d'administration.

- Nous avons établi des engagements axés sur la représentation d'employés autochtones, la diversité des fournisseurs et la philanthropie.
- Expansion de nos réseaux d'inclusion internes. Ces communautés dirigées par les employés s'emploient à faire reconnaître les différentes populations à la Sun Life. Chaque année, les réseaux tiennent des événements, suscitent l'engagement du personnel, et mènent des activités philanthropiques pour des partenaires de la collectivité et des organismes de bienfaisance. En 2023 :
  - Nous avons créé le premier réseau interne d'inclusion des Autochtones de la Sun Life au Canada, appelé Cercle autochtone. Le réseau vise à créer un sentiment d'appartenance et un espace pour en apprendre plus sur les communautés autochtones.
  - Nous avons établi un réseau d'inclusion pour les employés membres des forces armées (actuels, anciens ou retraités), ainsi que pour les familles et alliés des militaires.
  - Nous avons fusionné nos réseaux d'inclusion avec ceux de DentaQuest et avons rafraîchi notre

# 94 %

des employés croient que la Sun Life soutient la diversité dans leur milieu de travail (2022 : 95 %)<sup>6</sup>

sélection de hauts responsables pour augmenter la portée de notre culture d'inclusion.

- Nous avons lancé un guide pour les employés qui présente le rôle et les valeurs de nos réseaux internes.
- La MFS a solidifié sa plateforme d'inclusion à l'interne en mettant en place des groupes de ressources et d'affinités, notamment pour la neurodiversité, les proches aidants, les militaires et leur famille, les alliés, et plus encore.
- Maintien du suivi de nos programmes de rémunération afin d'assurer que les décisions et les niveaux de rémunération sont équitables pour les hommes et les femmes et pour d'autres groupes représentant la diversité. La Sun Life s'engage à assurer l'équité salariale de tous ses employés.
  - Au Canada : la rémunération totale moyenne des femmes exprimée en pourcentage de la rémunération des hommes se situe entre 95 % et 98 %<sup>7,8</sup>. La rémunération totale moyenne par classe d'emplois pour les membres de groupes ethniques sous-représentés<sup>2</sup> est supérieure à celle des personnes qui ne sont pas membres de ces groupes<sup>8,9</sup> (de 101 % à 104 %).
  - Aux États-Unis : la rémunération totale moyenne des femmes exprimée en pourcentage de la rémunération des hommes se situe entre 96 % et 98 %<sup>7,8</sup>. La rémunération totale moyenne par classe d'emplois pour les membres de groupes

ethniques sous-représentés<sup>2</sup> est supérieure à celle des personnes qui ne sont pas membres de ces groupes<sup>8,9</sup> (de 100 % à 102 %).

- Dans les pays d'Asie : la rémunération totale moyenne des femmes exprimée en pourcentage de la rémunération des hommes se situe entre 95 % et 102 % et entre 96 % et 99 % pour les cadres intermédiaires et les employés<sup>7,8,10</sup>

Les données sur la rémunération selon le sexe et le groupe ethnique sont fournies sur une base régionale en raison des différentes pratiques de rémunération dans les pays. Une valeur pour l'ensemble des pays ne serait pas représentative des efforts que nous déployons pour atteindre l'équité salariale.

- Transparence et responsabilité accrues en matière de diversité à la MFS par la mise en place de deux initiatives :
  - Mise à jour du tableau de bord sur les talents, transmis au comité de gestion et à la haute direction, pour fournir des mesures supplémentaires sur l'effectif et le recrutement selon le sexe et le groupe ethnique. Le tableau de bord est utilisé pour faire un suivi du recrutement, de la satisfaction des employés, des promotions, du roulement de personnel et du dénombrement des effectifs. Il a été mis à jour pour mieux cibler les lacunes et appuyer les prises de décisions stratégiques.
  - Attribution d'un objectif DEI à tous les employés, dans le cadre duquel ils devaient accomplir cinq activités sur les thèmes de l'éducation, de l'exposition et de l'expérience. Les employés de la MFS ont participé à environ 33 000 activités DEI en 2023<sup>11</sup>.

<sup>6</sup> Selon le sondage sur l'engagement des employés à l'échelle mondiale du T4, 71 % des employés ont participé au sondage. Voir la section [Portée du rapport – Note 4](#).

<sup>7</sup> Résultats fondés sur des données d'auto-identification.

<sup>8</sup> Au 1<sup>er</sup> avril, après la fin du cycle annuel de rémunération. Rémunération calculée pour les employés à temps plein seulement, à l'exception de ceux participant à un programme incitatif spécial; comprend le salaire de base, la gratification annuelle et la rémunération incitative à long terme.

<sup>9</sup> Incluent principalement des employés qui s'identifient comme des Blancs, les personnes qui choisissent de ne pas s'identifier et les personnes pour lesquelles il n'existe aucune donnée.

<sup>10</sup> Les pays d'Asie comprennent l'Inde, l'Indonésie, Hong Kong et les Philippines.

<sup>11</sup> Les activités comprennent des formations et des modules d'apprentissage en ligne sur la DEI, ainsi que des événements et des réunions sur des sujets liés à la DEI.

## L'impact et le pouvoir des groupes d'employés de la Sun Life

Qu'ils soient appelés groupes de ressources pour les employés (GRE), groupes d'affinités ou réseaux d'inclusion, nos groupes dirigés par des employés partagent tous le même objectif : promouvoir un milieu de travail diversifié et inclusif en regroupant des membres portant une cause ou des intérêts communs. Non seulement ces groupes soutiennent la mission, les valeurs et les pratiques organisationnelles de la Sun Life, mais ils permettent aussi de créer les leaders de demain, d'augmenter l'engagement des employés et d'offrir une plateforme d'actions communautaires. Autrement dit, ces groupes ont un impact positif sur notre culture, nos talents et nos collectivités.

Les réseaux d'inclusion de la Sun Life ont évolué au fil du temps. De groupes d'affinités et de réseautage, ils sont devenus des moteurs de changement qui influencent les affaires et la communauté. Nous encourageons

nos réseaux à donner l'exemple en faisant preuve d'inclusion et d'appartenance, et en utilisant leur plateforme pour amplifier les voix des communautés historiquement marginalisées et créer un espace sécuritaire pour les conversations essentielles. Ils permettent aussi aux employés de participer à nos efforts de philanthropie, en faisant du bénévolat et des collectes de fonds, et en formant des partenariats locaux.

Depuis la création de son premier réseau d'inclusion interne, Black Excellence Alliance, la Sun Life a à cœur de soutenir des groupes dirigés par des employés en offrant du financement et l'appui de la haute direction. Aujourd'hui, elle compte 11 réseaux totalisant plus de 10 600 membres dans l'ensemble de la Sun Life.

Voici un aperçu de l'incidence de nos réseaux internes en 2023 :

### Femmesd'Action

- Lancement d'un programme de mentorat visant à aider les femmes à élargir leurs réseaux au moyen de rencontres individuelles. Près de 40 femmes ont été jumelées en Amérique du Nord. Elles ont pu créer des liens, avoir des conversations sur la carrière et le perfectionnement et en apprendre plus sur différents secteurs d'activité.
- Parrainage de la formation de 16 formateurs pour sept cohortes du programme Prendre sa place/Taking the Stage<sup>12</sup>, en partenariat avec The Humphrey Group, fournisseur de formations en communication pour les dirigeants. Ce programme de deux jours aide les femmes de la Sun Life à se positionner comme dirigeantes. Il apprend aux femmes à utiliser la communication comme outil d'émancipation, d'inspiration et de leadership.

### Mosaïque

- Présentation lors de la conférence annuelle d'Ascend Canada 2023 pour 30 leaders et autres organisations axés sur la DEI et les GRE, notamment des représentants de grandes multinationales. La séance portait sur l'évolution des réseaux d'inclusion de la Sun Life et les participants ont discuté du degré de maturité de leur réseau selon un modèle en cinq étapes présenté par la Sun Life.

### réseau Fierté

- Présentation d'un événement d'apprentissage pour 39 hauts dirigeants en réponse aux récents changements législatifs touchant la communauté LGBTQ+ des États-Unis, et potentiellement celles de l'Irlande et du Canada. Les participants des Affaires juridiques, de la Durabilité, des Affaires gouvernementales et des Ressources humaines de la Sun Life en ont appris plus sur l'incidence des changements sur les employés et leurs avantages.

### DiversesHabilités

- Augmentation de l'attention portée par la Sun Life sur les employés handicapés. Le réseau a collaboré avec un consultant externe sur un projet à phases multiples, dans le but de faire de la Sun Life un employeur de choix pour les personnes handicapées.

### RR Réseau de la relève

- Augmentation du nombre de membres à plus de 500 depuis le lancement du réseau en 2022, le conseil ayant également doublé de taille. Le réseau a offert différents événements et initiatives sur le perfectionnement professionnel et l'innovation aux employés de la Sun Life. Nous avons aussi fait un don combiné de 50 000 \$ pour élaborer un programme de mentorat basé au Yukon, établir une bourse d'études avec HEC Montréal et financer d'autres programmes en Amérique du Nord.

<sup>12</sup> Taking the Stage<sup>®</sup> est une marque de commerce enregistrée du Humphrey Group.



- **Diversité, équité et inclusion** ► Expérience Client ► Sécurité des données et protection des renseignements personnels ► Gestion des talents ► Gestion des risques ► Gouvernance et éthique

## Mettre l'apprentissage au premier plan

• Maintien et expansion des formations sur la DEI dans tous nos canaux d'apprentissage. Nous avons renouvelé notre contrat avec Hive Learning pour offrir notre programme Kaléidoscope pendant trois autres années. Ce programme s'appuie sur une plateforme sociale d'apprentissage, où des équipes s'engagent pendant une période de trois mois à :

- en apprendre davantage sur les concepts de base de la DEI;
- intégrer des comportements inclusifs au quotidien;
- offrir des espaces d'échange sûrs.

Les commentaires des participants sont très positifs : 97 % ont affirmé qu'ils allaient appliquer ce qu'ils avaient appris dans leur travail, et auprès de leur équipe et de leurs collègues.

Nous avons aussi offert des ressources pour souligner des journées de reconnaissance, comme la Journée internationale des femmes, le Mois de l'histoire des Noirs et le Mois de la Fierté, pour améliorer nos compétences culturelles.

- Initiatives clés pour aider les employés des différentes communautés à améliorer leurs compétences et à développer leur carrière. Par exemple :
  - Le Programme Accélérateur de carrière, un projet pilote interne, a permis à 11 employés noirs ou autochtones au Canada de bénéficier du soutien d'un parrain ou d'une marraine faisant partie de la haute direction et d'un coach externe.

- Notre programme d'accompagnement professionnel destiné aux employés de couleur a été élargi au Canada et aux États-Unis. Il a aidé plus de 130 participants jusqu'à maintenant.

Lisez la section [Gestion des talents](#) pour plus d'exemples.

## Développer les fondements d'une société inclusive

- Lancement d'un [Dossier de réflexion](#) sur la DEI au Canada pour aider les promoteurs à diversifier leurs offres de garanties collectives afin d'attirer et de retenir les talents. Ce guide :

- présente les liens entre la DEI et les garanties collectives;
- montre les résultats d'un sondage national auprès de plus de 2 300 travailleurs de 18 à 65 ans provenant de différentes communautés. L'objectif était de voir comment les participants perçoivent les garanties collectives et comment les promoteurs peuvent optimiser leurs régimes pour soutenir la santé et le mieux-être de tous;
- indique aux promoteurs comment mieux répondre aux besoins des différents groupes, grâce à des services comme les soins virtuels, des ressources en santé mentale, la couverture de la médecine douce, des services de fertilité et des interventions pour l'affirmation du genre, et l'accès à des professionnels alliés ou représentant la diversité.



- Accueil de la deuxième cohorte de lauréats des Bourses d'études Dean Connor Sun Life pour l'inclusion à l'intention des étudiants noirs et autochtones. Le programme, qui offre aux étudiants admissibles un soutien financier durant leur dernière année d'études et un stage, est devenu une source de talents pour la Sun Life. En 2023, cinq étudiants ont participé au programme coop à la fin de l'été et une personne a reçu une offre d'emploi à temps plein. Lisez notre article en vedette pour en savoir plus.

### LES CHIFFRES

- [Tableaux des résultats ESG](#)

### PLUS EN LIGNE

- [Stratégie diversité, équité et inclusion 2025](#)  
 ► [Des bourses d'études qui ouvrent des portes aux étudiants noirs ou autochtones \(article en vedette\)](#)

# Expérience Client

## Améliorer l'expérience Client à tous les points de contact

Nos Clients sont au cœur de tout ce que nous faisons – et un point central de notre engagement envers eux est de leur offrir des expériences exceptionnelles. Nous continuons donc d'investir considérablement pour améliorer l'expérience Client et leur offrir du soutien à chaque point de contact; où, quand et comment ils en ont besoin.

L'innovation et les outils numériques sont mis de l'avant à la Sun Life pour créer une expérience harmonieuse. Nous concevons de nouveaux réseaux de distribution pour améliorer l'accès à nos produits. De plus, nous aidons nos Clients à s'y retrouver dans les écosystèmes de santé et de finances qui évoluent sans cesse, grâce à des communications faciles à comprendre. Vous trouverez encore plus d'exemples de la façon dont nous offrons d'excellentes expériences Client dans les sections [Sécurité financière](#) et [Santé des Clients](#) de ce rapport.

## Aperçu de notre approche

- > Améliorer la communication et les interactions avec les Clients
- > Avoir des pratiques de marketing et de vente responsables
- > Gérer les plaintes de la bonne manière
- > Mesurer l'expérience Client

Voir plus en ligne

## Réalisations 2023

En 2023, la Sun Life a servi des millions de Clients au Canada, aux États-Unis et en Asie. Nos efforts étaient soutenus par un réseau de conseillers Sun Life, de tiers partenaires et d'autres distributeurs. Nous avons continué d'investir dans les services numériques, afin de créer des expériences plus personnalisées pour nos Clients. Ces investissements nous aident à répondre plus rapidement et plus efficacement aux besoins uniques des Clients, tout en améliorant l'accès aux produits, aux services et aux soins.

### Améliorer la communication et les interactions avec les Clients

- Information et conseils offerts à nos Clients au Canada par l'entremise d'Ella, notre coach numérique, pour les aider à prendre de bonnes décisions en matière de finances et de santé. Grâce aux notifications d'Ella, nous avons eu plus de 154 millions d'interactions avec nos Clients en 2023 (2022 : 160 millions). Ella offre aux Clients des conseils et des rappels personnalisés sur leur couverture et leurs régimes. Elle peut aussi les aider à trouver des professionnels de la santé à proximité, à consulter le solde de leurs comptes et plus encore.
- Maintien de l'attention que nous portons aux messages simples, clairs et adaptés aux besoins des Clients. Depuis le lancement de notre initiative de langage clair en 2017, nous avons amélioré plus de 4 300 documents au Canada, soit près de 700 en 2023 seulement. Cette révision concernait autant des lettres et des courriels que des messages de l'agent conversationnel et des scripts. Nos publications claires et utiles sur nos produits, services et programmes ont reçu des commentaires positifs pendant le test d'utilisabilité, indiquant que nous améliorons l'expérience Client.



**Chris Wei**

Vice-président général et premier directeur, innovation services-Client, Sun Life

« De nos jours, les consommateurs recherchent des expériences pertinentes auprès des compagnies avec lesquelles ils font affaire. Ces attentes s'ajoutent à une plus grande sensibilisation aux enjeux de durabilité. La Sun Life veut contribuer à l'avancement social et améliorer la vie de millions de Clients grâce aux produits, services et technologies qu'elle conçoit. Pour réaliser notre raison d'être et soutenir cette ambition, nous nous employons à être une marque mondiale axée sur la durabilité et centrée sur le Client. »

### Créer des expériences plus rapides et plus agréables grâce au numérique

- Amélioration de notre offre numérique pour procurer de meilleures expériences Client. Par exemple :
  - Au Canada, nous avons perfectionné l'appli ma Sun Life mobile pour aider les utilisateurs à trouver l'information plus rapidement. Nous y avons notamment intégré l'outil Trouver un professionnel de Lumino Santé, qui évite aux Clients d'avoir à entrer manuellement l'information sur le professionnel lorsqu'ils envoient une demande de règlement. Cela permet aussi d'éviter les erreurs de saisie et ainsi d'accélérer le traitement des demandes.
  - Aux États-Unis, nous avons lancé l'appli mobile myDentaQuest, permettant aux Clients d'accéder à des soins dentaires de façon plus souple et commode. L'appli est offerte à environ deux millions de Clients du régime Medicaid et du Children's Health Insurance Program au Texas. Elle leur permet entre autres de gérer leur couverture dentaire à partir de leur téléphone intelligent, de trouver un dentiste à proximité et de changer de dentiste principal.

- Diversité, équité et inclusion ► **Expérience Client** ► Sécurité des données et protection des renseignements personnels ► Gestion des talents ► Gestion des risques ► Gouvernance et éthique

- Simplification du processus de gestion administrative des garanties au moyen d'interfaces de programmation d'applications (API) aux États-Unis. Les API permettent de relier les plateformes de gestion des garanties aux systèmes de gestion du capital humain. Ainsi, les responsables de la gestion administrative n'ont pas à créer manuellement les garanties des nouveaux employés. Les API peuvent aussi fournir des décisions en temps réel sur l'attestation de bonne santé, simplifier la facturation, et automatiser les congés et les retours au travail. Cela réduit les tâches manuelles des Clients et améliore leur expérience globale. Nous avons ajouté trois nouvelles API en 2023, qui ont permis aux Clients d'économiser plus de 30 000 heures.

- Amélioration du processus de tarification de l'assurance en excédent de pertes par la mise à l'essai d'un outil avancé de tarification numérique aux États-Unis. Grâce à cet outil, qui utilise l'apprentissage machine, nous avons pu offrir l'assurance-maladie en excédent de pertes à plus de Clients.

- Lancement d'un formulaire numérique intelligent dans le cadre de Sun Life Onboard aux États-Unis, pour rendre l'expérience d'accueil plus rapide et plus facile. Ce nouveau formulaire recueille toute l'information nécessaire pour la configuration des garanties. Il a réduit de six à trois jours le temps requis par les Clients pour préparer les documents d'accueil. Le formulaire numérique guide les Clients parmi des sections logiques et concises avec des questions en langage clair, où les termes compliqués et propres à l'industrie ont été remplacés. De conception interactive et astucieuse, le formulaire n'affiche que les questions et les champs requis selon les particularités du Client, ainsi que les réponses données par celui-ci. Des exemples et

des astuces fournissent du contexte et de l'aide utile en cours de route.

- Numérisation et optimisation de plusieurs services offerts par la Sun Life Asie dans ses marchés de Hong Kong, d'Indonésie, de Malaisie, du Vietnam et des Philippines pour offrir des expériences plus rapides et plus agréables aux Clients.

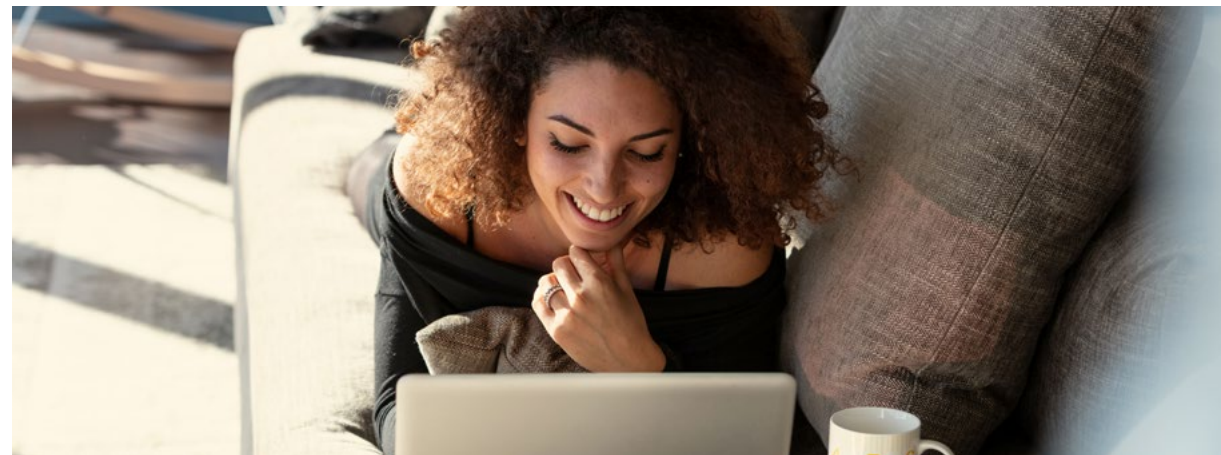
- À Hong Kong, nous avons numérisé l'envoi des documents du processus d'accueil, permettant ainsi l'envoi de 86 % des demandes par voie numérique (hausse de 16 % par rapport à 2022).

- En Indonésie, nous avons lancé une plateforme numérique permettant aux Clients d'accéder aux documents, de les remplir et de les envoyer de façon numérique, pour remplacer les anciens processus hors ligne lourds et complexes.

- En Malaisie, nous avons lancé SunSmart, qui a permis d'obtenir un taux d'envoi numérique de 94 % (hausse de 6 % par rapport à 2022) et d'optimiser les règles de traitement direct pour augmenter le délai de traitement des affaires nouvelles de 50 % par rapport à 2022.

- Au Vietnam, nous avons conçu un guide pour aider les Clients à améliorer leurs parcours d'accueil et de présentation des demandes de règlement. Nous avons aussi raccourci le temps de traitement des demandes de règlement et de prestations d'assurance-maladie, qui est passé de trois jours à quinze minutes.

- Aux Philippines, nous avons réduit le temps de traitement global des demandes de règlement en permettant aux Clients de soumettre de façon numérique leurs demandes pour l'assurance des indemnités journalières en cas d'hospitalisation. Ainsi, 50 % des demandes ont été traitées en trois jours.



## Mesurer l'expérience Client

- Obtention d'un excellent taux de satisfaction de la clientèle en 2023<sup>1</sup>, en hausse d'un point par rapport à l'année précédente. Ce taux est notre principale mesure de l'opinion des Clients. Il évalue l'expérience globale des Clients à la Sun Life et nous indique ce qu'il faut améliorer. Le taux de satisfaction de la clientèle couvre nos secteurs clés dans les régions où nous exerçons nos activités. La Sun Life utilise ce taux depuis 2022 à l'échelle mondiale, en remplacement de l'indice de l'expérience Client, car il donne un portrait plus complet. Il a une meilleure pertinence dans tous nos marchés et une meilleure sensibilité au changement.

- Examen de 1 777 plaintes de Clients au Canada par notre équipe Protection des intérêts de la clientèle (2022 : 1 531). La totalité des dossiers examinés par un organisme indépendant de résolution des plaintes

ou par un organisme de réglementation<sup>2</sup> ont mené à une recommandation en accord avec la décision définitive de la Sun Life. Plus de 1 800 plaintes de Clients ont été acheminées à notre équipe Protection des intérêts de la clientèle et résolues en 15 jours, en moyenne. Nous voyons les plaintes comme des occasions de nous améliorer et de mieux connaître les irritants de nos Clients.

### LES CHIFFRES

► [Tableaux des résultats ESG](#)

### PLUS EN LIGNE

► [Règles de conduite et ligne éthique](#)

<sup>1</sup> Voir la section [Portée du rapport – Note 6](#).

<sup>2</sup> Dossiers étudiés par l'Ombudsman des assurances de personnes, l'Ombudsman des services bancaires et d'investissement ou l'Autorité des marchés financiers.



# Sécurité des données et protection des renseignements personnels

## Faire preuve d'une vigilance constante pour protéger nos données et systèmes

Dans un écosystème numérique en évolution rapide, les avancées technologiques ont entraîné une progression de la nature et de l'ampleur des menaces à la cybersécurité. Les organisations comme la Sun Life doivent rester au fait des compétences et des outils utilisés pour exploiter les failles des systèmes.

Pour faire face à ces risques qui ne cessent d'évoluer, il est essentiel de renforcer la sécurité de nos programmes. Si nous voulons rester à l'avant-garde, nous devons appliquer les meilleures pratiques de l'industrie en matière de protection des données. Nous travaillons proactivement pour anticiper les menaces à la cybersécurité et y répondre, et pour protéger les renseignements de nos Clients.

### Aperçu de notre approche

- > Offrir une formation complète sur la protection des données
- > Utiliser des mesures de sécurité robustes pour nous défendre contre les cybermenaces
- > Intégrer la protection des renseignements personnels dans notre culture et nos processus
- > Collaborer avec des organisations externes pour renforcer nos efforts

[Voir plus en ligne](#)

## Réalisations 2023

### Renforcer notre résilience financière

- Amélioration de nos contrôles de sécurité pour protéger les données et les renseignements sensibles de nos Clients et anticiper les éventuelles menaces. Entre autres, nous avons déployé mondialement des outils de prévention de la perte de données. Ceux-ci nous aident à protéger les données contre les pertes accidentelles et les menaces internes, ainsi qu'à renseigner les employés sur la manipulation sécuritaire des renseignements sensibles.
- Renforcement de notre capacité à intervenir en cas d'incidents liés à la prévention de la perte de données avec la mise en œuvre d'un nouveau programme automatisé. Avec ce programme, l'information des dispositifs de sécurité est transmise automatiquement à l'équipe attitrée, ce qui nous permet d'intervenir de manière uniforme.
- Mise en place de l'authentification à plusieurs facteurs dans la solution d'archivage pour les codes d'utilisateur privilégiés et les mots de passe. La Sun Life a un programme robuste de gestion des droits d'accès privilégiés, qui comprend des contrôles de sécurité clés pour les comptes d'applications et de systèmes dotés de privilèges élevés. Les personnes dont les tâches nécessitent des privilèges élevés ont un deuxième code d'accès, lequel est stocké dans la solution d'archivage.
- Formation continue pour aider les employés à reconnaître et à contrer les menaces numériques. Nous avons réalisé 36 tests d'hameçonnage auprès des employés, des contractuels et des conseillers canadiens en 2023<sup>2</sup> (2022 : 30). Ces tests utilisent des situations réelles pour aider à repérer et à éviter tous les types de courriels d'hameçonnage.

98 %

des employés ont suivi la formation sur la sécurité de l'information et la protection des renseignements<sup>1</sup> personnels (2022 : 91 %)

### Améliorer les contrôles de sécurité pour protéger les Clients

- Maintien de mesures strictes de contrôle de la confidentialité, avec la réalisation de 584 évaluations des répercussions sur la protection des renseignements personnels pour les produits, services et programmes nouveaux ou modifiés<sup>2</sup> (2022 : 511). Nous nous assurons ainsi de protéger le droit au domaine privé de nos Clients, tout en respectant les lois en constante évolution, les meilleures pratiques et les attentes des organismes de réglementation.
- Formations ciblées et sur demande offertes aux employés via notre Centre d'excellence mondial de la protection des renseignements personnels. Ces formations s'ajoutent à la formation annuelle obligatoire de la Sun Life et aux autres programmes de sensibilisation, comme les vidéos sur nos principes directeurs pour la protection des données des Clients.
- Promotion d'une forte culture de confidentialité par la communication de meilleures pratiques au sein de l'entreprise. Nous avons présenté deux webinaires sur les biais en intelligence artificielle pour le marketing et la confidentialité en ligne. Des experts invités, leaders éclairés sur ces sujets, ont participé aux discussions.
- Réception de 1 plainte fondée de la part d'un organisme de réglementation en 2023<sup>2</sup> (2022 : 1). Celle-ci concernait la divulgation des renseignements personnels d'une personne. Nous avons pris des mesures correctives pour éviter que cette situation se reproduise. L'organisme de réglementation a reconnu que les données concernées n'étaient pas sensibles et a soutenu notre évaluation des risques et nos mesures pour résoudre le problème.

#### LES CHIFFRES

► [Tableaux des résultats ESG](#)

#### PLUS EN LIGNE

► [La sécurité à la Sun Life](#)

► [Protection de vos données personnelles à la Sun Life](#)

<sup>1</sup> Les taux d'achèvement des formations sont au 15 janvier, car les formations annuelles attribuées pendant l'année visée par le rapport peuvent être suivies après la fin de l'année. Voir la section [Portée du rapport – Note 5](#).

<sup>2</sup> Voir la section [Portée du rapport – Note 5](#).



# Gestion des talents

## Donner aux employés les moyens de s'épanouir dans l'avenir du travail

Sur le marché du travail d'aujourd'hui, les priorités ont bien changé. Les gens cherchent un sens, un sentiment d'appartenance et des occasions de perfectionnement qui leur permettront de s'adapter aux changements. Pour créer des expériences positives et gérer les talents, tout en priorisant la flexibilité et l'épanouissement, il faut une stratégie qui reflète le fait que les employés sont avant tout des gens, et pas seulement des travailleurs.

Nous nous efforçons d'outiller notre équipe talentueuse de plus de 58 000 personnes dans 28 marchés et de cultiver un sentiment d'appartenance. Nous reconnaissons que nos gens forment un avantage concurrentiel. C'est pourquoi nous tâchons de maintenir une culture où chacun peut être soi-même, s'exprimer librement, et se reconnaître dans les valeurs et la raison d'être de la Sun Life. À notre avis, c'est ce qui rend notre personnel productif, passionné et prêt à donner le meilleur pour nos Clients – quels que soient l'endroit et la méthode de travail.

### Aperçu de notre approche

- > Instaurer une culture d'entreprise forte
- > Inspirer et soutenir notre personnel tout en mettant l'accent sur l'avenir du travail
- > Offrir diverses possibilités de formation et de perfectionnement
- > Investir dans la prochaine génération de talents et de leaders
- > Susciter l'engagement par différents canaux de communication

[Voir plus en ligne](#)

## Réalisations 2023

### Faire avancer notre stratégie sur l'avenir du travail

- Poursuite de l'intégration de notre stratégie sur l'avenir du travail à la culture de la Sun Life. Nous misons sur la flexibilité, l'autonomie et la collaboration dans nos espaces de travail. Par exemple, nous continuons de soutenir le travail virtuel et hybride, et d'aménager des espaces de collaboration pour rendre les réunions hybrides encore plus efficaces. Nous offrons aussi des modules d'apprentissage interactifs pour aider les employés et les gestionnaires à travailler dans un environnement hybride. Parmi nos initiatives :
  - Nouvel avantage permettant aux employés de travailler à court terme dans un autre pays. Les employés admissibles peuvent demander jusqu'à 20 jours de travail par année civile, selon la destination.
  - Introduction d'espaces de travail modernes et propices aux activités dans nos bureaux en Amérique du Nord. Ces espaces sont axés sur la collaboration et le bien-être des employés. Ils visent à mieux soutenir les équipes virtuelles, sur place et mondiales. Par exemple, nous avons des espaces centrés sur les gens et la collaboration à Waterloo, en Ontario. Et nos bureaux de Wellesley aux États-Unis comptent une salle de yoga et d'entraînement, des tapis roulants sous les bureaux et une pièce de relaxation pour tous ceux qui ont besoin de prendre du temps pour soi.
  - Amélioration de l'expérience Client et du modèle de travail hybride avec l'ouverture de S.PACE, un modèle de bureau pour la distribution multicanaux au Vietnam. Ce milieu de travail unique et moderne comprend une variété d'espaces pour différents besoins, que ce soit pour du travail individuel ou de la collaboration en équipes.
  - Amélioration du travail d'équipe et de la productivité grâce à un outil de collaboration et de communication qui intègre plusieurs outils numériques utilisés chaque jour.



**Joanne St. Bernard-Honegan**

Vice-présidente, gestion des talents, Sun Life

« Pour nous assurer que notre équipe de talents demeure un avantage concurrentiel à long terme, nous devons la préparer maintenant pour l'avenir du travail. Nous nous employons à offrir à tous les employés des occasions de formation et de perfectionnement pour faire progresser leur carrière à la Sun Life. »

### Investir dans le perfectionnement des employés

- Investissement de 48,0 millions \$ dans des programmes de formation et de perfectionnement des employés (par rapport à 34 millions \$ en 2022)<sup>1</sup>. Ce montant couvre les programmes d'apprentissage à l'interne, ainsi que les conférences, séminaires et cours à l'externe. En moyenne, les employés ont consacré 21 heures à des activités d'apprentissage durant l'année<sup>2</sup>.
- Programme de développement du leadership ayant permis à 60 employés s'identifiant comme étant asiatiques, noirs ou hispaniques/latino-américains de parfaire leurs compétences et agrandir leur réseau pour atteindre leurs objectifs de carrière. Les employés ont passé 3-4 mois à apprendre à développer des capacités de gestion et de leadership. Le programme couvrait la résolution de problèmes, les stratégies d'entreprise, l'image de marque personnelle et la gestion du temps. L'académie a aidé plus de 200 employés depuis 2021.

<sup>1</sup> Voir la section [Portée du rapport – Note 3](#).

<sup>2</sup> Voir la section [Portée du rapport – Note 8](#).

- Diversité, équité et inclusion ► Expérience Client ► Sécurité des données et protection des renseignements personnels ► **Gestion des talents** ► Gestion des risques ► Gouvernance et éthique

- Mise en place d'un projet pilote sur les habiletés pour renforcer l'infrastructure d'habiletés de la Sun Life. Au moyen d'un programme d'intelligence artificielle (IA) d'un tiers, les habiletés, les forces et les lacunes de 800 employés au Canada ont été définies. Le programme a ensuite créé des parcours de carrière et des plans d'apprentissage individuels. Il a fourni de l'information en temps réel permettant d'adopter une approche proactive pour planifier la main-d'œuvre et prendre des décisions selon les besoins de requalification et de perfectionnement. 88 % des participants ont priorisé des plans de perfectionnement basés sur les habiletés à acquérir pour atteindre leurs objectifs de carrière.
- Développement de notre main-d'œuvre en Malaisie pour soutenir nos objectifs en matière de diversité, de climat et de placements durables. Nous avons tenu des webinaires sur la gouvernance et la gestion du risque climatique, des formations sur des produits spécifiques (p. ex. l'intermédiation dans l'industrie takaful) et des dîners-conférences sur l'investissement ESG.
- Perfectionnement de plus de 200 conseillers Sun Life aux Philippines pour améliorer la prestation des conseils aux Clients. Nous avons offert un programme d'apprentissage complet couvrant la planification de l'assurance-vie, des placements, de la succession, des risques et des soins de santé. Les conseillers ont obtenu les titres d'Associate Wealth Planner et de Certified Wealth Planner

délivrés par le Wealth Management Center, principal établissement d'enseignement des Philippines pour les professionnels des services financiers.

- Accueil de huit étudiants dans le programme de développement des talents Sun Bright pour soutenir la prochaine génération de talents au Vietnam. Le programme offre une expérience d'apprentissage pluriannuelle comprenant :
  - un stage au Vietnam,
  - un deuxième stage dans un autre pays d'Asie,
  - un emploi à temps plein ainsi qu'une affectation de courte durée au Canada.

Les sept étudiants de la première cohorte ont terminé leur deuxième stage et ils entreprendront leur affectation de courte durée au Canada en 2024.

### Accroître nos capacités de leadership

- Formation de plus de 1 000 hauts dirigeants (vice-présidents adjoints et échelons supérieurs) par l'intermédiaire de l'Académie du leadership Sun Life, afin de les aider à prendre de meilleures décisions plus rapidement et à autonomiser leurs équipes. Le programme soutient le changement de culture au moyen d'expériences d'apprentissage courantes, ainsi que l'intégration de nouvelles pratiques pour renforcer le leadership à la Sun Life.
- Lancement du Programme de perfectionnement des dirigeants de la Sun Life, une expérience d'apprentissage immersive pour la haute direction.

Conçu en collaboration avec un établissement d'enseignement réputé, le programme prévoit une combinaison d'expériences en ligne et en classe. Il offre un accès direct à certains des plus grands penseurs au monde sur des sujets comme les stratégies, le leadership, l'innovation, le numérique et l'IA, et les expériences Client. Les dirigeants transposent leurs nouvelles connaissances dans leurs interactions avec les Clients, les employés et les autres parties prenantes.

- Lancement du Programme de formation et de perfectionnement des leaders de la Sun Life, qui reconnaît le rôle important des gestionnaires de personnel pour accroître l'engagement et soutenir notre culture. Le programme aide les nouveaux gestionnaires en Amérique du Nord et en Asie à développer leurs compétences de gestion de base. Il regroupe des gestionnaires de différents pays et organisations pour une durée de 15 mois.
- Lancement de deux programmes pour renforcer la culture d'apprentissage et de perfectionnement des Solutions mondiales Sun Life – Inde : Catalyst et Leadership Capability Series.
  - Catalyst est un parcours de six mois permettant aux cadres supérieurs de faire avancer leur carrière au moyen de mentorat individuel, d'encadrement de groupe et de classes de maître. En 2023, le programme a formé 15 technologues hautement prometteuses.

- Leadership Capability Series fournit des modules d'apprentissage autonome à l'intention des directeurs, sur des sujets tels que la prise de décisions efficaces et la réflexion stratégique. En 2023, 24 directeurs ont participé à cette formation.

### Être un chef de file en matière d'engagement des employés

- Atteinte d'un taux d'engagement des employés de 88 %<sup>3</sup> (2022 : 89 %). Ce taux surpasse la norme du secteur des services financiers à l'échelle mondiale de 85 %<sup>4</sup>. Les employés continuent d'affirmer que notre proposition de valeur aux employés et notre engagement à prendre soin de nos collègues sont exceptionnels, dans un environnement hautement hybride et virtuel.
- Diminution du taux de roulement des employés, qui se chiffre à 11,6 % en 2023<sup>5</sup>, par rapport à 14,7 % en 2022. Retenir les meilleurs talents demeure une priorité.

#### LES CHIFFRES

- [Tableaux des résultats ESG](#)

#### PLUS EN LIGNE

- [Carrières à la Sun Life](#)

<sup>3</sup> 71 % des employés ont participé au sondage. Voir la section [Portée du rapport – Note 4](#).

<sup>4</sup> Selon l'indice de référence des sociétés de services financiers à l'échelle mondiale de Willis Towers Watson.

<sup>5</sup> Voir la section [Portée du rapport – Note 7](#).

# Gestion des risques

## Être prêts à gérer les risques, peu importe le type

Notre approche proactive de la gestion des risques favorise notre résilience et nous aide à tenir nos engagements financiers envers nos Clients. Elle contribue également à notre compétitivité et à notre durabilité à long terme, ainsi qu'à de meilleurs résultats pour la société.

Notre [rapport annuel](#) fournit plus de détails sur notre approche en matière de gestion des risques. La section de droite présente nos réalisations de 2023 en matière de risques environnementaux et sociaux.

## Aperçu de notre approche

- > Utiliser un [cadre de gestion des risques](#) pour une approche uniforme à l'échelle de la Sun Life
- > Prioriser la gestion des risques en l'intégrant à notre culture
- > Offrir une formation sur la gestion des risques à l'échelle mondiale pour rester à l'affût
- > Assurer un contrôle et une responsabilité grâce à [trois lignes de défense](#)
- > Gérer les risques climatiques
- > Faire face aux autres risques ESG

Voir plus en ligne

## Réalisations 2023

- Formation sur les risques suivie par 98 % de nos employés à l'échelle mondiale en 2023<sup>1</sup>. Nous réaffirmons ainsi notre engagement à gérer notre entreprise de façon responsable. Notre culture repose sur le principe clé voulant que tous les employés jouent un rôle important dans la gestion des risques de la Compagnie.
- Adoption de pratiques de gestion des risques et développement de nos capacités à cerner, à suivre et à atténuer les risques liés à la durabilité – dont les risques climatiques – en constante évolution, pour soutenir la résilience de notre entreprise. Par exemple :
  - Nous avons renforcé la surveillance des risques climatiques à l'échelon de la direction en embauchant une vice-présidente adjointe chargée de la gestion des risques liés aux changements climatiques, ainsi qu'un actuaire responsable des risques climatiques.
  - Nous avons maintenu les discussions de la haute direction sur les risques et les occasions liés à la durabilité, notamment dans le domaine des changements climatiques et des droits de la personne.
- Meilleure [communication de l'information liée au climat](#) dans notre rapport annuel 2023 avec la mise à jour de notre déclaration basée sur les recommandations du Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques (GIFCC). Cette déclaration donne aux parties prenantes des renseignements sur la gouvernance, la gestion des risques, la stratégie, les mesures et les objectifs liés aux changements climatiques. Nous présentons aussi nos processus de gouvernance nouvellement intégrés, ainsi que de l'information sur nos efforts continus pour atteindre une maturité en matière de climat.

# 98 %

des employés ont suivi la formation sur les risques en 2023<sup>1</sup> (2022 : 91 %)

- Collaboration avec des décideurs et des parties prenantes de l'industrie pour faire avancer le développement de politiques et de réglementations visant à gérer les risques climatiques. Par exemple, nous avons présenté des recommandations au Bureau du surintendant des institutions financières (BSIF) au Canada – directement et par l'entremise de l'Association canadienne des compagnies d'assurances de personnes – concernant l'adoption de cadres de déclaration existants et émergents normalisés par l'industrie. De plus, nous avons soutenu le BSIF dans la publication de lignes directrices sur la communication de l'information propre au secteur de l'assurance-vie. Nous avons aussi participé activement au Conseil d'action en matière de finance durable (CAFD) du gouvernement du Canada. L'une des priorités clés du CAFD est d'améliorer et de normaliser la divulgation des risques et des occasions en matière de climat.

### Les cotes de solidité financière de la Sun Life demeurent parmi les plus élevées du secteur

	Standard & Poor's	Moody's	A.M. Best	DBRS
Sun Life du Canada, compagnie d'assurance-vie	AA Très solide	Aa3 Haute qualité	A+ Supérieure	AA Excellente

Cotes pour la Sun Life du Canada, compagnie d'assurance-vie (la « Sun Life du Canada »). La Sun Life du Canada est la principale filiale d'assurance-vie active de la Financière Sun Life inc.

### LES CHIFFRES

► [Tableaux des résultats ESG](#)

### PLUS EN LIGNE

- [Rapport annuel](#)
- [Circulaire d'information de la direction 2024](#)
- [Cotes de solidité financière](#)

<sup>1</sup> Les taux d'achèvement des formations sont au 15 janvier, car les formations annuelles attribuées pendant l'année visée par le rapport peuvent être suivies après la fin de l'année. Voir la section [Portée du rapport - Note 5](#).

# Gouvernance et éthique

## Établir les bases d'une entreprise fiable et responsable

Pour assurer notre solidité, notre stabilité et notre réputation d'organisation financière mondiale, il est fondamental d'inspirer confiance dans notre manière de gérer nos activités – et les besoins financiers de nos Clients. C'est une question de bonne gouvernance et de saine gestion. C'est agir de façon responsable, respecter les lois et les règlements, et adopter les plus hautes normes de comportement professionnel. C'est aussi traiter nos Clients, nos employés et les autres parties prenantes avec le plus grand respect, et ce, en tout temps.

### Aperçu de notre approche

- > Nous engager à assurer une gouvernance de premier ordre
- > Favoriser une culture éthique par l'adoption de pratiques rigoureuses
- > Offrir un moyen confidentiel de signaler tout comportement contraire à l'éthique
- > Respecter les droits fondamentaux de la personne
- > Contribuer à l'évolution des politiques publiques pour qu'elles bénéficient à l'ensemble des citoyens

[Voir plus en ligne](#)

## Réalisations 2023

- Atteinte d'une représentation équilibrée d'hommes et de femmes au conseil d'administration (au moins 35-45 % de membres s'identifiant comme des femmes) et d'une représentation des groupes sous-représentés (cible : 20-25 %) :
- 50 % des membres du conseil s'identifient comme des femmes;
- 25 % des membres du conseil s'identifient comme appartenant à un groupe sous-représenté<sup>1</sup>.
- Ajout d'un facteur de durabilité au Régime d'unités d'actions de la haute direction lié à la réalisation de nos engagements en matière de durabilité. Le facteur (+/- 10 points de pourcentage) est basé sur notre rendement sur trois ans en fonction de quatre objectifs : placements durables, représentation des genres et des groupes ethniques sous-représentés dans les postes de direction, et réduction des émissions de gaz à effet de serre dans nos opérations<sup>2</sup>.
- Désignation, sous le nom de Comité de la gouvernance, des placements et de la durabilité, du comité du conseil d'administration chargé de surveiller le programme de durabilité. Les questions touchant le climat et la stratégie de durabilité de la Sun Life (incluant l'élaboration d'un plan de transition climatique) ont été expressément ajoutées aux responsabilités existantes du comité.

### 50 %

des membres du conseil d'administration s'identifient comme des femmes

### 25 %

des membres du conseil déclarent faire partie d'un groupe sous-représenté<sup>1</sup>

### 75 %

des membres qui président des comités du conseil s'identifient comme des femmes

- Mesure de nos progrès vers l'atteinte d'une culture éthique via des sondages aux employés. En 2023, 80 % des employés affirmaient pouvoir s'exprimer librement à la Sun Life<sup>3</sup> (2022 : 78 %). Ce résultat est supérieur à la norme du secteur des services financiers à l'échelle mondiale de 76 %<sup>4</sup>.
- Examen et mise à jour de nos Règles de conduite pour renforcer notre culture éthique et mieux refléter les tendances pertinentes et émergentes de l'industrie, en nous alignant sur les initiatives de la Compagnie. La nouvelle mouture des Règles de conduite sera publiée en 2024 en neuf langues. En 2023, 97 % de nos employés ont suivi la formation annuelle de la Sun Life sur les Règles de conduite<sup>5</sup>.
- Maintien de pratiques rigoureuses concernant notre chaîne d'approvisionnement avec l'évaluation de 100 % de nos fournisseurs essentiels pour nous assurer qu'ils respectent les Règles de conduite des fournisseurs. Les Règles de conduite des fournisseurs définissent les normes et les attentes relatives à la protection des renseignements personnels, l'éthique, les droits de la personne et les pratiques durables.
- Consolidation de notre approche en matière de gestion des enjeux liés aux droits de la personne. Par exemple, nous avons initié une évaluation des risques pour les droits de la personne dans les chaînes d'approvisionnement à l'échelle de l'entreprise et la conception d'une formation ciblée.

#### LES CHIFFRES

- [Tableaux des résultats ESG](#)

#### PLUS EN LIGNE

- [Règles de conduite de la Sun Life](#)
- [Ligne éthique](#)
- [Principes directeurs et méthodes de gouvernance](#)
- [Circulaire d'information de la direction 2024](#)

<sup>1</sup> Personnes qui s'identifient comme étant membres des communautés noires, autochtones, des personnes de couleur, des personnes handicapées et/ou LGBTQ2+.

<sup>2</sup> Pour en savoir plus, voir la [Circulaire d'information de la direction](#) de la Sun Life du 15 mars 2024.

<sup>3</sup> Selon le sondage sur l'engagement des employés à l'échelle mondiale du T3. 73 % des employés ont participé au sondage. Voir la section [Portée du rapport – Note 4](#).

<sup>4</sup> Selon l'indice de référence des sociétés de services financiers à l'échelle mondiale de Willis Towers Watson.

<sup>5</sup> Les taux d'achèvement des formations sont au 15 janvier, car les formations annuelles attribuées pendant l'année visée par le rapport peuvent être suivies après la fin de l'année. Voir la section [Portée du rapport – Note 5](#).



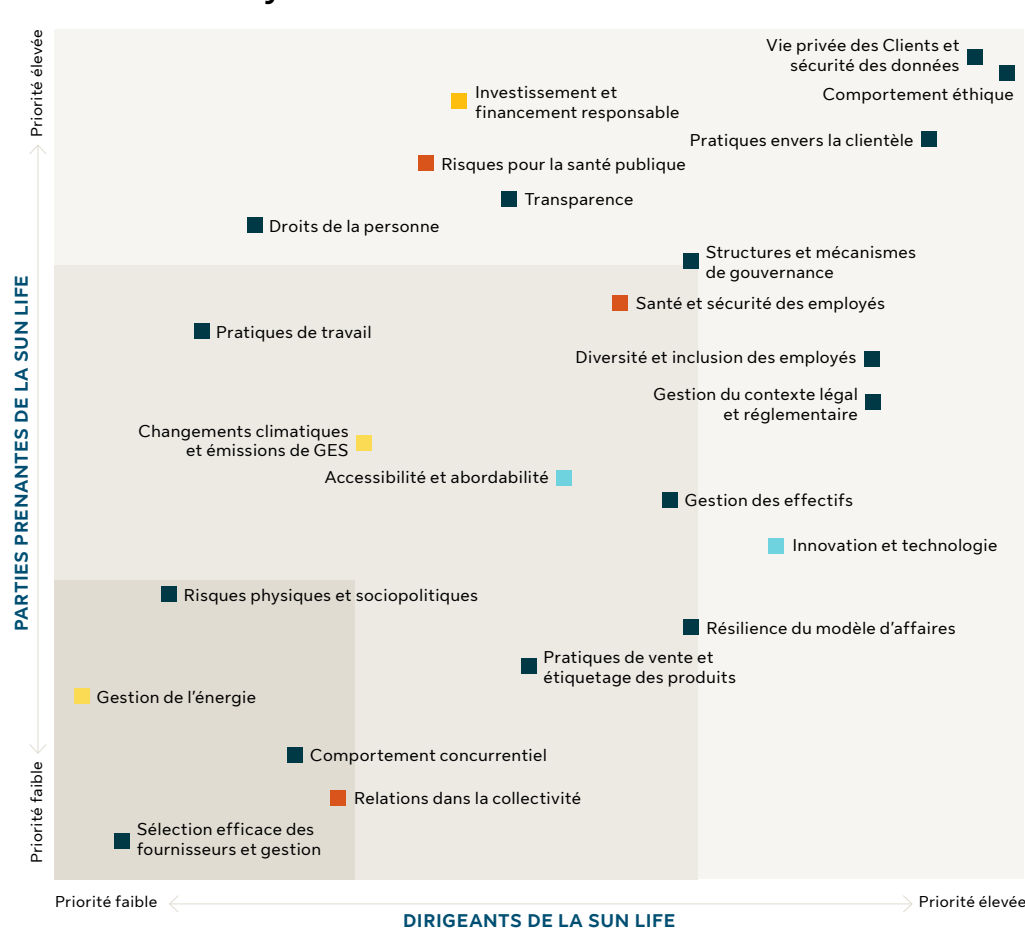
# ANNEXE I : Engagement auprès des parties prenantes et matérialité

Notre engagement auprès de nos parties prenantes est essentiel à notre réussite, et il prend plusieurs formes – comme le présentent ce rapport et [l'Index GRI](#). Nos principales parties prenantes sont : nos Clients, nos employés et nos conseillers, les autorités publiques et les organismes de réglementation, les associations de l'industrie, les actionnaires et les investisseurs, les analystes, les fournisseurs, et les organismes communautaires et leurs membres.

L'analyse de matérialité est l'un des moyens que nous prenons pour nous concerter avec nos parties prenantes internes et externes. C'est le processus qui nous permet de cerner et de prioriser les enjeux ESG les plus importants. La Sun Life utilise les résultats de cette analyse pour orienter ses initiatives et ses déclarations en matière de durabilité.

Notre dernière analyse de matérialité a eu lieu en 2021. Le graphique de droite montre les résultats. Ce rapport est structuré autour des 12 thèmes les plus importants, regroupés selon les cinq piliers de notre Plan de durabilité (sécurité financière, mode de vie sain, placements durables, changements climatiques, et entreprise fiable et responsable). Reportez-vous à notre [Rapport sur la durabilité 2021](#) pour en savoir plus. Nous ferons une nouvelle analyse de matérialité en 2024.

## Résultats de l'analyse de matérialité 2021



- Sécurité financière
- Mode de vie sain
- Changements climatiques
- Placements durables
- Entreprise fiable et responsable

Thèmes importants	Sujets connexes/sous-thèmes
Expérience Client	Pratiques envers la clientèle Pratiques de vente et étiquetage des produits Transparence
Santé des Clients	Risques pour la santé publique Innovation et technologie
Changements climatiques	Changements climatiques et émissions de GES Gestion de l'énergie
Mieux-être de la collectivité	Risques pour la santé publique Relations dans la collectivité
Sécurité des données et protection des renseignements personnels	Vie privée des Clients et sécurité des données
Diversité, équité et inclusion	Diversité et inclusion des employés Droits de la personne Sélection et gestion efficaces des fournisseurs
Mieux-être des employés	Santé et sécurité des employés
Sécurité financière	Accessibilité et abordabilité Innovation et technologie
Gouvernance et éthique	Comportement éthique Structures et mécanismes de gouvernance Gestion du contexte légal et réglementaire Comportement concurrentiel
Gestion des risques	Résilience du modèle d'affaires Sélection et gestion efficaces des fournisseurs Risques physiques et sociopolitiques
Placements durables	Investissement et financement responsables
Gestion des talents	Pratiques de travail Gestion des effectifs

► I. Engagement auprès des parties prenantes et matérialité ► **II. Tableaux des résultats ESG** ► III. Reconnaissance

## ANNEXE II : Tableaux des résultats ESG

Normes ou indicateurs pertinents	Sécurité financière	2023	2022	2021
<b>GRI 3-3, 203-2</b> <b>ODD 8.3, 8.10</b>	Nombre de personnes couvertes par des contrats d'assurance abordables (Asie) <sup>1</sup> (en millions)	2,4	1,6	1,5
	Nombre d'actions financières positives entreprises par les Clients au Canada pour atteindre la sécurité financière <sup>2</sup> (en millions)	1,3	1,1	1,1
	Nombre de Clients des Régimes collectifs de retraite de la Sun Life Canada qui ont un plan financier	401 006	331 477	284 933
	Nombre de parcours financiers créés pour des Clients au Canada au moyen de l'outil numérique Un Plan, simplement Sun Life	95 874	45 822 <sup>3</sup>	-
	Argent versé en règlements et en prestations <sup>4</sup> (en milliards de dollars)	26,0 \$	21,6 \$ <sup>5</sup>	18,7 \$

<sup>1</sup> Les produits d'assurance abordables aident les gens du marché de masse (y compris les segments à plus faible revenu) à obtenir une protection contre les risques à un prix accessible. Pour être considéré comme abordable, un produit d'assurance doit respecter certains critères qui varient selon le pays. Les critères sont basés sur des facteurs tels que le montant de la prime d'assurance par rapport au revenu moyen, la période de couverture, les exigences de tarification et/ou la réglementation gouvernementale. Voir la section [Portée du rapport – Note 1](#).

<sup>2</sup> Exemples d'actions financières positives : ajout d'une garantie facultative, ajout d'un produit d'épargne facultatif ou versement d'une cotisation occasionnelle.

<sup>3</sup> Rajusté en raison d'un changement de méthodologie.

<sup>4</sup> Voir la section [Portée du rapport – Note 2](#).

<sup>5</sup> Rajusté en raison d'un changement dans les normes comptables.

Normes ou indicateurs pertinents	Santé des Clients	2023	2022	2021
<b>GRI 3-3, 203-2</b> <b>ODD 3.4, 3.8, 3.d</b>	Nombre d'actions positives entreprises par les Clients au Canada pour leur santé et leur mieux-être <sup>1</sup>	1 840 735	-	-
	Nombre de Clients et de membres de leur famille qui ont accès aux Soins virtuels Lumino Santé au Canada	871 000	755 000	556 000
	Économies pour la Sun Life et ses Clients de l'assurance en excédent de perte avec Clinical 360 aux États-Unis (en millions de dollars)	36,2 \$ US	30,5 \$ US	24,5 \$ US

<sup>1</sup> Les actions positives pour la santé font référence aux actions entreprises par un Client pour mener une vie plus saine, par exemple la consultation d'un professionnel de la santé par l'entremise des Soins virtuels Lumino Santé.

Normes ou indicateurs pertinents	Mieux-être des employés	2023	2022	2021
<b>GRI 3-3, 403-6</b> <b>ODD 3.4, 3.8, 5.4</b>	Somme totale versée aux programmes de rémunération et d'avantages sociaux <sup>1</sup> (en milliards de dollars)	6,1 \$	5,1 \$	5,1 \$
	Pourcentage d'employés admissibles en Amérique du Nord qui versent des cotisations facultatives au régime de retraite à cotisations déterminées de la Sun Life			
	Au Canada	91 %	90 %	88 %
	Pourcentage d'employés admissibles à l'adhésion automatique qui n'ont pas exercé leur droit de retrait	92 %	94 %	94 %
	Aux États-Unis	88 %	88 %	86 %
	Pourcentage d'employés admissibles à l'adhésion automatique qui n'ont pas exercé leur droit de retrait	95 %	95 %	98 %
	Pourcentage d'employés admissibles en Amérique du Nord qui versent des cotisations facultatives au régime d'achat d'actions de la Sun Life			
	Au Canada	62 %	61 %	65 %
	Aux États-Unis	20 %	21 %	21 %
	Pourcentage d'employés qui affirment que leur superviseur ou gestionnaire immédiat appuie leur bien-être <sup>2</sup>	92 %	92 %	-
	Pourcentage d'employés qui ont suivi la formation annuelle de la Sun Life sur la sécurité et la préparation aux situations d'urgence <sup>3</sup>	98 %	93 %	96 %
	Taux d'absentéisme (pourcentage du nombre de jours de l'horaire de travail)	5,6 %	4,7 %	4,8 %
	Blessures graves (accidents liés au travail) <sup>4</sup> (Canada)	0	0	0

<sup>1</sup> Voir la section [Portée du rapport – Note 3](#).

<sup>2</sup> Selon le sondage sur l'engagement des employés à l'échelle mondiale du T3. 73 % des employés ont participé au sondage. Voir la section [Portée du rapport – Note 4](#).

<sup>3</sup> Les taux d'achèvement des formations sont au 15 janvier, car les formations annuelles attribuées pendant l'année visée par le rapport peuvent être suivies après la fin de l'année. Voir la section [Portée du rapport – Note 5](#).

<sup>4</sup> Blessure grave s'entend d'une blessure qui met la vie en danger, et qui implique pour l'employé une perte de connaissance, une perte importante de sang, une fracture ou une amputation d'un membre, des brûlures sur une grande surface du corps, la perte de la vision d'un œil, ou d'autres pertes importantes qui nécessitent des soins médicaux immédiats dans un contexte hospitalier.

► I. Engagement auprès des parties prenantes et matérialité ► **II. Tableaux des résultats ESG** ► III. Reconnaissance

Normes ou indicateurs pertinents	Mieux-être de la collectivité	2023	2022	2021	
<b>GRI 3-3, 203-2</b> <b>ODD 3.4, 3.8, 3.d</b>	Dons de la Compagnie <sup>1</sup> (en millions de dollars)	25,1 \$	23,8 \$	20,9 \$	
	Sun Life	18,9 \$	17,8 \$ <sup>2</sup>	15,3 \$	
	MFS	4,3 \$	4,1 \$	4,3 \$	
	BGO	1,1 \$	1,0 \$	0,8 \$	
	Crescent	0,5 \$	0,5 \$	0,4 \$	
	InfraRed	0,3 \$ <sup>3</sup>	0,4 \$	0,1 \$	
	Dons de la Sun Life par secteur prioritaire (en millions de dollars)				
	Santé	12,7 \$	10,5 \$	9,2 \$	
	Santé buccodentaire	1,2 \$	0,6 \$ <sup>4</sup>	-	
	Diabète	5,7 \$	5,7 \$	6,0 \$	
	Santé mentale	4,4 \$	3,3 \$	0,8 \$	
	Culture	0,5 \$	1,3 \$	1,7 \$	
	Services sociaux	4,7 \$	3,3 \$	3,3 \$	
	Éducation	1,0 \$	1,2 \$	1,1 \$	
	Total des dons affectés à des initiatives de diversité, d'équité et d'inclusion (en millions de dollars)	4,3 \$	3,8 \$	2,0 \$	
	Pourcentage des dons philanthropiques canadiens affectés à des initiatives qui soutiennent les communautés noires <sup>5</sup> ( <b>objectif</b> : 3 %)	9 %	10 %	-	
	Total des dons affectés à des initiatives qui soutiennent la lutte contre les changements climatiques (en millions de dollars)	0,3 \$	-	-	
Dons recueillis par les employés pour des organismes de bienfaisance en Amérique du Nord et en Irlande <sup>6</sup> (en millions de dollars)	2,2 \$	2,2 \$	2,3 \$		
Nombre d'organismes de bienfaisance enregistrés soutenus par les employés au moyen de dons et de bénévolat en Amérique du Nord et en Irlande <sup>6</sup>	4 263	3 212	3 085		
Heures de bénévolat des employés <sup>7</sup>	28 351	25 978 <sup>8</sup>	19 553		

<sup>1</sup> Les dons de la Compagnie comprennent les dons versés à des organismes de bienfaisance enregistrés et à des organismes sans but lucratif.

<sup>2</sup> Rajusté pour inclure DentaQuest.

<sup>3</sup> Le montant est arrondi.

<sup>4</sup> Reflète les dons effectués après l'acquisition de DentaQuest par la Sun Life en juin 2022.

<sup>5</sup> Représente l'un des objectifs ambitieux établis dans le cadre de l'initiative BlackNorth, dont nous sommes signataires.

<sup>6</sup> La valeur de 2021 n'inclut pas l'Irlande.

<sup>7</sup> Nombre d'heures travaillées sans rémunération pour le bien commun d'autres personnes, au nom d'un organisme de bienfaisance enregistré. La valeur de 2023 inclut l'Inde et une coentreprise en Malaisie; les valeurs de 2022 et 2021 incluent le Vietnam et une coentreprise en Malaisie.

<sup>8</sup> Rajusté en raison d'une correction.

Normes ou indicateurs pertinents	Placements durables	2023	2022	2021
<b>GRI 3-3, 203-1, 203-2</b> <b>ODD 7.1, 7.2, 7.3, 13.1, 13.3</b>	Actif géré de placements durables <sup>*1</sup> (en milliards de dollars)	77,0 \$	80,4 \$	65,4 \$
	Énergies renouvelables	12,3 \$	13,0 \$	10,9 \$
	Efficacité énergétique	3,5 \$	2,8 \$	1,9 \$
	Bâtiments durables/verts <sup>2</sup>	42,9 \$ <sup>3</sup>	47,1 \$	35,8 \$
	Transports propres	1,7 \$	1,8 \$	1,3 \$
	Gestion durable de l'eau	0,7 \$	0,7 \$	0,7 \$
	Accès aux services essentiels	8,7 \$	9,5 \$	9,3 \$
	Obligations vertes, sociales et durables	7,2 \$	5,5 \$	5,5 \$
	Valeur des nouveaux placements durables <sup>1,4,5</sup> (en milliards de dollars) ( <b>objectif</b> : 20 milliards de dollars entre 2021 et 2025 <sup>6</sup> )	3,3 \$	6,6 \$	7,7 \$
	Actif géré en placements durables (PMSL) <sup>7</sup> (en millions de dollars)	595 \$	523 \$	469 \$
Pourcentage d'espaces certifiés verts (placements immobiliers en Amérique du Nord) <sup>8</sup>	93 %	93 % <sup>9</sup>	86 %	

\* Portefeuille au 31 décembre (fonds général et certains Clients tiers, le cas échéant). La valeur de l'actif des Clients inclus représente une mesure financière non conforme aux normes IFRS.

<sup>1</sup> Fonds général et certains Clients tiers, le cas échéant. Des renseignements supplémentaires sur la méthode de calcul de l'actif géré, y compris les gestionnaires d'actifs et les critères utilisés, peuvent être fournis sur demande. La valeur de l'actif des Clients inclus représente une mesure financière non conforme aux normes IFRS. Les placements durables respectent un ou plusieurs des critères de placement fondés sur les lignes directrices de l'International Capital Markets Association (ICMA) pour les obligations vertes, sociales et durables, le Global Real Estate Sustainability Benchmark (GRESB) et/ou la feuille de route des placements à vocation sociale (Impact Investing Market Map) des Principes pour l'investissement responsable des Nations Unies. Lorsque les émetteurs n'obtiennent pas l'opinion d'une tierce partie ou fournissent une opinion interne sur leur émission, nos professionnels des placements utilisent leur jugement pour déterminer si l'utilisation du produit répond ou non aux normes établies dans les lignes directrices de l'ICMA. L'actif inclus pourrait ne pas remplir les critères du Cadre des obligations durables de la Sun Life. Ne comprend pas toutes les participations dans des compagnies pouvant être définies comme étant durables selon d'autres taxonomies.

<sup>2</sup> Les actifs immobiliers comprennent des placements immobiliers, des biens immobiliers occupés par le propriétaire et des biens immobiliers dans des placements de sociétés en commandite.

<sup>3</sup> Le montant est arrondi.

<sup>4</sup> Les valeurs sont à la date de la transaction. Les résultats peuvent être modifiés d'une année à l'autre en raison de l'arrondissement. La valeur de l'actif des Clients inclus représente une mesure financière non conforme aux normes IFRS.

<sup>5</sup> Exemples de nouveaux placements typiques : énergie renouvelable solaire, éolienne et hydroélectrique, projets d'efficacité énergétique, logement abordable et établissements de soins de longue durée.

<sup>6</sup> Inclut des placements du fonds général de la Sun Life, de Titres à revenu fixe SLC et de deux sociétés affiliées à Gestion SLC : BGO et InfraRed.

<sup>7</sup> Représente des placements au moyen de fonds communs de placement dans des entreprises de bonne réputation sur les plans environnemental, social et de gouvernance, qui ont un grand potentiel de générer des résultats positifs et mesurables pour l'environnement et la société. Les placements peuvent représenter la totalité ou une partie seulement d'un fonds commun de placement. Pour en savoir plus sur les fonds communs de placement de PMSL, veuillez consulter le plus récent [prospectus simplifié](#).

<sup>8</sup> Comprend les certifications BOMA BEST, LEED®, IREM Certified Sustainable Property, Fitwel et ENERGY STAR® 2023. LEED® et son logo font l'objet d'une licence d'utilisation au Canada accordée au Conseil du bâtiment durable du Canada et il est permis de les utiliser ici.

<sup>9</sup> Rajusté après la réalisation d'un audit externe.

Normes ou indicateurs pertinents	Expérience Client	2023	2022	2021	
<b>GRI 3-3, 203-2</b>	Variation du taux de satisfaction de la clientèle par rapport à l'année précédente ( <b>objectif</b> : +2)	+1	-	-	
	<b>Résolution de problème au Canada :</b>				
	Problèmes de Clients examinés par l'équipe de protection des intérêts de la clientèle de la Sun Life	1 777	1 531	875	
	Problèmes de Clients résolus par l'équipe de protection des intérêts de la clientèle de la Sun Life <sup>2</sup>	1 838	1 462	1 062	
	Problèmes de Clients examinés par un organisme indépendant de résolution des plaintes ou par un organisme de réglementation <sup>3</sup>	65	48	28	
Problèmes de Clients dont l'examen a mené à une recommandation en désaccord avec la décision de la Sun Life <sup>3</sup>	0	0	0		

<sup>1</sup> La Sun Life utilise ce taux depuis 2022 à l'échelle mondiale, en remplacement de l'indice de l'expérience Client. Par conséquent, les changements d'une année à l'autre sont seulement disponibles pour 2023. Voir la section [Portée du rapport – Note 6](#).

<sup>2</sup> Le nombre de problèmes de Clients résolus durant l'année civile peut être plus élevé que le nombre de problèmes examinés, car les problèmes de l'année précédente pourraient n'avoir été résolus que l'année suivante.

<sup>3</sup> Dossiers étudiés par l'Ombudsman des assurances de personnes, l'Ombudsman des services bancaires et d'investissement ou l'Autorité des marchés financiers.

► I. Engagement auprès des parties prenantes et matérialité ► **II. Tableaux des résultats ESG** ► III. Reconnaissance

Normes ou indicateurs pertinents	Diversité, équité et inclusion <sup>1</sup>	2023	2022	2021
<b>GRI 2-7, 3-3, 405-1, 405-2</b>	Femmes (à l'échelle mondiale)	60 %	59 %	59 %
<b>SASB FN-AC-330a.1</b>	Cadres supérieures <sup>2</sup> (vice-présidentes et plus) ( <b>objectif ambitieux</b> : parité hommes-femmes d'ici 2025 <sup>3</sup> )	37 %	33 %	31 %
<b>ODD 5.1, 5.2, 5.5, 8.5</b>	Cadres intermédiaires (vice-présidentes adjointes et directrices)	50 %	48 %	48 % <sup>4</sup>
	Employées	62 %	62 %	61 %
	Groupes ethniques sous-représentés <sup>5</sup> (Amérique du Nord)	36 %	34 %	31 %
	Cadres supérieurs ( <b>objectif ambitieux</b> : 25 % d'ici 2025)	20 %	19 %	17 % <sup>4</sup>
	Cadres intermédiaires	31 %	29 %	28 % <sup>4</sup>
	Employés	38 %	35 %	32 %
	Noirs/Afro-Américains	8 %	6 %	5 %
	Autochtones <sup>6</sup>	1 %	1 %	1 %
	Asiatiques	18 %	18 %	16 %
	Hispaniques/Latino-Américains	3 %	2 %	2 %
	Autres groupes ethniques sous-représentés	7 %	7 %	8 %
	Non divulgué	9 %	10 %	11 %
	Personnes LGBTQ+ (Amérique du Nord)	3 %	3 %	3 %
	Personnes handicapées (Amérique du Nord)	2 %	2 %	1 %
	Noirs (Canada) <sup>7</sup>	5 %	5 %	4 %
	Cadres supérieurs <sup>2</sup> ( <b>objectif ambitieux</b> : 3,5 % d'ici 2025) <sup>8</sup>	1,9 %	3,1 %	2,2 %
	Cadres intermédiaires	2 %	2 %	1 %
	Employés	6 %	5 %	4 %
	Effectifs étudiants ( <b>objectif ambitieux</b> : 5 % d'ici 2025) <sup>8</sup>	5 %	8 %	4 %
	Autochtones <sup>6</sup> (Canada)	1 %	1 %	1 %
	Cadres supérieurs	1 %	1 %	1 %
	Cadres intermédiaires	0 %	0 %	0 %
	Employés	1 %	1 %	1 %
	Noirs/Afro-Américains (États-Unis) <sup>9</sup>	13 %	10 %	8 %
	Cadres supérieurs ( <b>objectif ambitieux</b> : 13 %)	7 %	10 %	7 %
	Cadres intermédiaires ( <b>objectif ambitieux</b> : 13 %)	6 %	3 %	3 %
	Employés ( <b>objectif ambitieux</b> : 13 %)	15 %	11 %	9 %
	Diversité de l'embauche			
	Femmes (à l'échelle mondiale)	60 %	58 %	55 %
	Groupes ethniques sous-représentés <sup>5</sup> (Amérique du Nord)	48 %	52 %	51 %
	Diversité de l'âge (à l'échelle mondiale)			
	<30	18 %	19 %	18 %
	30-50	60 %	60 %	58 %
	50+	22 %	21 %	24 %

Normes ou indicateurs pertinents	Diversité, équité et inclusion <sup>1</sup>	2023	2022	2021
	Rémunération totale moyenne des femmes exprimée en pourcentage de la rémunération des hommes, selon le poste <sup>10</sup> (Canada)			
	Cadres supérieures	95 %	96 %	94 %
	Cadres intermédiaires	98 %	98 %	98 %
	Employées	97 %	98 %	99 %
	Rémunération totale moyenne des groupes ethniques sous-représentés <sup>5</sup> exprimée en pourcentage de la rémunération des groupes ethniques non sous-représentés <sup>10,11</sup> (Canada)			
	Cadres supérieures	104 %	111 %	105 %
	Cadres intermédiaires	101 %	101 %	100 %
	Employés	103 %	103 %	103 %
	Rémunération totale moyenne des femmes exprimée en pourcentage de la rémunération des hommes, selon le poste <sup>10</sup> (États-Unis)			
	Cadres supérieures	98 %	97 %	99 %
	Cadres intermédiaires	98 %	98 %	97 %
	Employées	96 %	97 %	96 %
	Rémunération totale moyenne des groupes ethniques sous-représentés <sup>5</sup> exprimée en pourcentage de la rémunération des groupes ethniques non sous-représentés <sup>10,11</sup> (États-Unis)			
	Cadres supérieurs	101 %	103 %	116 %
	Cadres intermédiaires	102 %	104 %	100 %
	Employés	100 %	101 %	101 %
	Rémunération totale moyenne des femmes exprimée en pourcentage de la rémunération des hommes, selon le poste <sup>10,12,13</sup> (pays d'Asie)			
	Cadres intermédiaires	95 %-102 %	89 %-104 %	98 %-106 %
	Employées	96 %-99 %	98 %-101 %	97 %-101 %
	Pourcentage du total des dépenses directes (Amérique du Nord) affectées à des fournisseurs certifiés comme représentant la diversité ( <b>objectif</b> : 5 % d'ici 2025)	1,4 %	1,0 %	1,6 %
	Pourcentage des employés qui estiment que la Sun Life soutient la diversité dans le milieu de travail (en reconnaissant et en respectant la valeur des différences individuelles) <sup>14</sup>	94 %	95 %	94 %
	Indice de diversité et d'inclusion <sup>14</sup>	88 %	87 %	-

<sup>1</sup> Les résultats relatifs aux groupes ethniques sous-représentés sont fondés sur les données d'auto-identification fournies volontairement par les employés. 91 % des employés sondés ont fourni des données d'auto-identification.

<sup>2</sup> Les données de 2022 et 2021 ont été rajustées, car notre définition de « cadres supérieurs » a été modifiée pour refléter l'alignement sur notre groupe de pairs de la gestion d'actifs.

<sup>3</sup> La parité hommes-femmes se définit comme une représentation de femmes se situant entre 47 % et 53 %. Ces chiffres tiennent compte des personnes qui se définissent comme étant non binaires selon les moyennes actuelles à l'échelle mondiale.

<sup>4</sup> Donnée rajustée, car notre définition de « cadres supérieurs » a été modifiée pour refléter l'alignement sur notre groupe de pairs de la gestion d'actifs.

<sup>5</sup> Canada : personnes qui s'identifient comme membre d'une minorité visible au sens de la Loi sur l'équité en matière d'emploi; États-Unis : personnes qui s'identifient comme une personne de couleur au sens de l'Equal Employment Opportunity Commission.

<sup>6</sup> « Autochtones » est le nom collectif qui désigne les premiers peuples d'Amérique du Nord et leurs descendants. Au Canada, le terme « peuple autochtone » désigne également les personnes qui s'identifient comme membres d'une Première Nation, Inuits ou Métis.

<sup>7</sup> Les données de 2022 et 2021 ont été rajustées à la suite de changements dans les données d'auto-identification des employés.

<sup>8</sup> Représente l'un des objectifs ambitieux établis dans le cadre de l'initiative BlackNorth, dont nous sommes signataires.

<sup>9</sup> Par « États-Unis », on entend les activités de garanties collectives, de garanties de frais dentaires et de gestion des affaires en vigueur de la Sun Life aux États-Unis, comme déclarées par la Financière Sun Life inc.

<sup>10</sup> Au 1<sup>er</sup> avril, après la fin du cycle annuel de rémunération. Rémunération calculée pour les employés à temps plein seulement, à l'exception de ceux participant à un programme incitatif spécial; comprend le salaire de base, la gratification annuelle et la rémunération incitative à long terme.

<sup>11</sup> Incluent principalement des employés qui s'identifient comme des Blancs, les personnes qui choisissent de ne pas s'identifier et les personnes pour lesquelles il n'existe aucune donnée.

<sup>12</sup> Le nombre de postes de cadre supérieur dans les groupes de comparaison n'atteignait pas le minimum requis pour être pris en compte dans le rapport.

<sup>13</sup> Les pays d'Asie comprennent l'Inde, l'Indonésie, Hong Kong et les Philippines.

<sup>14</sup> Selon le sondage sur l'engagement des employés à l'échelle mondiale du T4. 71 % des employés ont participé au sondage. Voir la section [Portée du rapport – Note 4](#).

Pour voir les données sur la diversité, l'équité et l'inclusion de la MFS, consultez le [Rapport annuel sur la diversité de la MFS](#).



► I. Engagement auprès des parties prenantes et matérialité ► **II. Tableaux des résultats ESG** ► III. Reconnaissance

Normes ou indicateurs pertinents	Gestion des talents	2023	2022	2021
<b>GRI 2-7, 3-3, 401-1, 401-2</b>	Nombre total d'employés <sup>1</sup>	58 245	52 072 <sup>2</sup>	50 012
	Employés permanents	30 941	28 932 <sup>2</sup>	24 589
<b>ODD 5.4, 5.5, 8.5</b>	Employés temporaires	999	1 066 <sup>2</sup>	1 233
	Employés permanents – coentreprises en Asie	25 775	21 549	23 576
	Employés temporaires – coentreprises en Asie	530	525	614
	Taux d'engagement des employés <sup>3</sup>	88 %	89 %	89 %
	Taux de participation des employés au sondage sur l'engagement des employés <sup>3</sup>	71 %	68 %	72 %
	Taux de roulement total <sup>4</sup>	11,6 %	14,7 % <sup>5</sup>	14,0 % <sup>5</sup>
	Pourcentage des employés ayant quitté l'entreprise qui s'identifient comme des femmes	57,8 %	55,1 %	54,6 %
	Taux de roulement volontaire	8,7 %	13,1 % <sup>5</sup>	12,3 % <sup>5</sup>
	Pourcentage des employés ayant quitté volontairement l'entreprise qui s'identifient comme des femmes	59,4 %	55,9 %	54,9 %
	Nombre moyen d'années de service <sup>4</sup>	8,2	8,4	9,0
	Pourcentage des employés qui ont obtenu une promotion <sup>4</sup>	8,1 %	9,8 % <sup>5</sup>	8,6 %
	Pourcentage des employés ayant obtenu une promotion qui s'identifient comme des femmes	57,0 %	55,9 %	54,6 %
	Nombre de nouvelles embauches <sup>4</sup>	10 321	9 765 <sup>5</sup>	7 026 <sup>5</sup>
	Pourcentage des postes pourvus par des candidats internes	38 %	44 % <sup>5</sup>	53 %
	Pourcentage des postes pourvus par des femmes	59,7 %	58,0 %	56,0 %
Pourcentage des postes en technologies occupés par des femmes	37 %	38 %	38 %	
Pourcentage des postes de cadre débutant occupés par des femmes	61 %	60 %	60 %	
Investissement total dans la formation et le perfectionnement <sup>6</sup> (en millions de dollars)	48 \$	34 \$	25 \$	
Nombre total d'heures de formation des employés <sup>7</sup>	626 420	515 526	328 596	
Nombre moyen d'heures de formation par employé <sup>8</sup>	21	20	10	
Formation obligatoire sur les risques	5	3	4	
Autres formations <sup>9</sup>	16	17	6	
Cadres supérieurs	16	-	-	
Cadres intermédiaires	21	-	-	
Employés	22	-	-	

<sup>1</sup> Représente les équivalents temps plein. Voir la section [Portée du rapport – Note 3](#).

<sup>2</sup> Rajusté en raison d'un changement de méthodologie.

<sup>3</sup> Voir la section [Portée du rapport – Note 4](#).

<sup>4</sup> Voir la section [Portée du rapport – Note 7](#).

<sup>5</sup> Rajusté pour tenir compte de données supplémentaires.

<sup>6</sup> Le résultat de 2022 reflète la reprise de certaines conférences et activités de formation et de perfectionnement annulées ou reportées en raison de la pandémie. Voir la section [Portée du rapport – Note 3](#).

<sup>7</sup> Voir la section [Portée du rapport – Note 8](#).

<sup>8</sup> Les montants sont arrondis. Voir la section [Portée du rapport – Note 8](#).

<sup>9</sup> Comprend les formations sur le développement des compétences et le perfectionnement professionnel.

Normes ou indicateurs pertinents	Gestion des risques	2023	2022	2021
<b>GRI 3-3</b> <b>ODD 13.1</b>	Pourcentage des employés qui ont suivi les modules de la formation annuelle de la Sun Life sur les risques <sup>1</sup>	98 %	91 %	94 %

<sup>1</sup> Les taux d'achèvement des formations sont au 15 janvier, car les formations annuelles attribuées pendant l'année visée par le rapport peuvent être suivies après la fin de l'année. Voir la section [Portée du rapport – Note 5](#).

Normes ou indicateurs pertinents	Sécurité des données et protection des renseignements personnels	2023	2022	2021
<b>GRI 3-3, 418-1</b>	Nombre de tests d'hameçonnage différents effectués auprès des employés, des contractuels et des conseillers canadiens (total combiné) <sup>1</sup>	36	30	36
	Nombre de plaintes fondées liées à la protection des renseignements personnels reçues de la part d'un organisme de réglementation <sup>1</sup>	1	1	1
	Pourcentage des employés qui ont suivi la formation annuelle de la Sun Life sur la sécurité de l'information et la protection des renseignements personnels <sup>2</sup>	98 %	91 %	96 %
	Évaluations des répercussions sur la protection des renseignements personnels (ERPRP) examinées <sup>3</sup>	584	511	566

<sup>1</sup> Voir la section [Portée du rapport – Note 5](#).

<sup>2</sup> Les taux d'achèvement des formations sont au 15 janvier, car les formations annuelles attribuées pendant l'année visée par le rapport peuvent être suivies après la fin de l'année. Voir la section [Portée du rapport – Note 5](#).

<sup>3</sup> Évaluations obligatoires effectuées par les équipes de la Sun Life lors de l'élaboration de nouvelles initiatives commerciales. Les ERPRP sont un excellent moyen de repérer et d'atténuer les risques liés à la protection des renseignements personnels. Voir la section [Portée du rapport – Note 5](#).

Normes ou indicateurs pertinents	Gouvernance et éthique	2023	2022	2021
<b>GRI 3-3, 405-1</b> <b>ODD 5.1, 5.2, 5.5</b>	Nombre de personnes siégeant au conseil d'administration	12	11	12
	Nombre de personnes indépendantes siégeant au conseil d'administration	11	10	11
	Pourcentage des membres du conseil qui s'identifient comme des femmes ( <b>objectif</b> : représentation équilibrée d'hommes et de femmes)	50 %	55 %	42 %
	Pourcentage des présidents des comités du conseil qui s'identifient comme des femmes	75 %	75 %	50 %
	Pourcentage des membres du conseil qui s'identifient comme appartenant à un groupe sous-représenté <sup>1</sup> ( <b>objectif</b> : 20-25 %)	25 %	27 %	25 %
	Pourcentage des employés qui estiment qu'on peut s'exprimer librement à la Sun Life <sup>2</sup>	80 %	78 %	81 %
	Pourcentage des employés qui ont suivi la formation annuelle de la Sun Life sur les Règles de conduite <sup>3</sup>	97 %	96 %	89 %
	Pourcentage des employés qui ont suivi la formation annuelle de la Sun Life sur la sensibilisation à la criminalité financière <sup>3</sup>	98 %	92 %	96 %

<sup>1</sup> Personnes qui s'identifient comme étant membres des communautés noires, autochtones, des personnes de couleur, des personnes handicapées et/ou LGBTQ2+.

<sup>2</sup> Selon le sondage sur l'engagement des employés à l'échelle mondiale du T3. 73 % des employés ont participé au sondage. Voir la section [Portée du rapport – Note 4](#).

<sup>3</sup> Les taux d'achèvement des formations sont au 15 janvier, car les formations annuelles attribuées pendant l'année visée par le rapport peuvent être suivies après la fin de l'année. Voir la section [Portée du rapport – Note 5](#).

► I. Engagement auprès des parties prenantes et matérialité ► **II. Tableaux des résultats ESG** ► III. Reconnaissance

Normes ou indicateurs pertinents	Émissions de gaz à effet de serre de l'entreprise (t éq. CO <sub>2</sub> )	2023	2022	2021	2019 (année de référence)
<b>GRI 3-3, 305-1, 305-2, 305-3, 305-5</b> <b>ODD 3.9, 8.4, 13.1, 13.3</b>	<b>Niveau 1</b>	<b>15 057</b>	15 046	13 532	16 839
	Gaz naturel	15 010	14 995	13 476	16 780
	Mazout léger	47	51	56	59
	<b>Niveau 2 – selon l'emplacement<sup>1</sup></b>	<b>19 161</b>	20 164	19 138	24 717
	Électricité achetée	18 506	19 445	18 519	24 081
	Chauffage urbain et vapeur	616	684	582	593
	Eau réfrigérée	39	35	37	43
	<b>Niveau 2 – selon le marché<sup>2</sup></b>	<b>12 553</b>	12 281	17 103	23 253
	Impacts des arrangements contractuels (crédits d'énergie renouvelable et facteurs d'émissions résiduelles mixtes) <sup>3</sup>	-6 608	-7 883	-2 035	-1 464
	<b>Niveau 3 – selon l'emplacement</b>	<b>8 947 866</b>	28 818	23 601	40 482
	Catégorie 4 : Transport et distribution en amont <sup>4</sup>	223	227	233	236
	Catégorie 5 : Déchets générés par les opérations <sup>5</sup>	2 475	2 757	2 635	3 175
	Catégorie 6 : Déplacements d'affaires	18 872	5 962	1 011	13 755
	Avion	15 918	4 730	545	11 004
	Voiture <sup>6</sup>	2 024	1 219	462	2 704
	Train	14	13	4	47
	Autres (taxi, covoiturage, autobus) <sup>7</sup>	916	-	-	-
	Catégorie 8 : Actifs loués en amont <sup>8</sup>	20 616	19 872	19 722	23 316
	Gaz naturel	5 180	5 251	5 212	5 716
Mazout léger	11	18	31	34	
Électricité achetée	14 576	13 455	13 394	16 291	
Eau réfrigérée	16	21	20	26	
Chauffage urbain et vapeur	734	1 021	954	1 117	
Eau	99	106	111	132	
Catégorie 15 : Placements (fonds général : actions cotées en bourse et obligations de sociétés cotées en bourse) <sup>9</sup>	8 905 680	-	-	-	
Fonds général : actions cotées en bourse et obligations de sociétés cotées en bourse (niveaux 1 et 2)	2 328 990	-	-	-	
Fonds général : actions cotées en bourse et obligations de sociétés cotées en bourse (niveau 3)	6 576 690	-	-	-	
<b>Niveau 3 – selon le marché<sup>10</sup></b>	<b>8 947 889</b>	28 674	23 597	40 173	
Impacts des arrangements contractuels (crédits d'énergie renouvelable et facteurs d'émissions résiduelles mixtes) <sup>3</sup>	23	-144	-4	-309	
<b>Émissions totales selon l'emplacement<sup>11</sup></b>	<b>8 982 084</b>	64 028	56 271	82 038	
<b>Émissions totales selon le marché<sup>12</sup></b>	<b>8 975 499</b>	56 001	54 232	80 265	

L'augmentation importante des émissions totales de 2022 à 2023 est en grande partie due à l'ajout du niveau 3, catégorie 15 (placements), qui fait partie de l'inventaire des émissions depuis 2023.

La Sun Life a obtenu une assurance limitée auprès de KPMG LLP (KPMG) pour certaines données des niveaux 1, 2 et 3 des émissions de GES déclarées dans ce rapport, pour l'exercice clos le 31 décembre 2023. Voir la [Déclaration d'assurance](#) (en anglais) pour des précisions.

En 2023, nous avons apporté des changements à notre méthodologie. Voir la section 7.1 de la [Méthodologie de déclaration des émissions de GES](#) de la Sun Life pour plus d'information.

<sup>1</sup> Les émissions liées à l'électricité selon l'emplacement reflètent l'intensité moyenne des émissions pour le réseau (g éq. CO<sub>2</sub>/kWh) dans la région où un immeuble est situé.  
<sup>2</sup> Les émissions liées à l'électricité selon le marché reflètent les arrangements contractuels mis en place relativement aux achats d'électricité (p. ex. crédits d'énergie renouvelable (CER) ou contrats d'achat d'électricité).

<sup>3</sup> Reportez-vous à la [Méthodologie de déclaration des émissions de GES 2023](#) de la Sun Life pour en savoir plus sur les CER et les facteurs d'émissions résiduelles mixtes.

<sup>4</sup> Émissions liées au transport et à la distribution de l'eau (excluant le traitement des eaux usées) pour les immeubles du portefeuille de placements immobiliers.

<sup>5</sup> Émissions liées aux déchets en fonction du type de ramassage (enfouissement, recyclage, etc.) pour les immeubles du portefeuille de placements immobiliers.

<sup>6</sup> Émissions liées à la location de voitures à des fins professionnelles et aux demandes de remboursement des employés pour des frais de kilométrage.

<sup>7</sup> Les émissions liées aux déplacements en taxi, en covoiturage et en autobus sont comprises dans les données de 2023. Les données de l'année précédente ne sont toutefois pas disponibles.

<sup>8</sup> La Sun Life n'a pas le contrôle financier ni la responsabilité des bureaux loués dans son parc immobilier (à moins qu'ils ne soient situés dans un immeuble faisant partie du portefeuille de placements immobiliers). Par conséquent, toutes les émissions liées à l'eau et à l'énergie qui proviennent du parc immobilier sont attribuées au niveau 3 catégorie 8 (actifs loués en amont), à l'exception des espaces situés dans des immeubles faisant partie du portefeuille de placements.

<sup>9</sup> Depuis 2023, la Sun Life calcule et déclare les émissions financées liées aux obligations de sociétés et aux actions cotées en bourse pour son fonds général, selon la norme du Partnership for Carbon Accounting Financials (PCAF), partie A (émissions financées). Cet actif représente environ 21,4 % de l'actif géré du fonds général.

<sup>10</sup> Les émissions en fonction du marché reflètent l'utilisation des CER et des facteurs d'émissions résiduelles servant à contrebalancer les émissions liées au parc immobilier de l'entreprise.

<sup>11</sup> Total des émissions selon l'emplacement pour les niveaux 1, 2 et 3. L'augmentation importante des émissions totales de 2022 à 2023 est en grande partie due à l'ajout du niveau 3, catégorie 15 (placements), qui fait partie de l'inventaire des émissions depuis 2023.

<sup>12</sup> Total des émissions selon le marché pour les niveaux 1, 2 et 3. Pour le niveau 3, catégorie 8 (actifs loués en amont), le total des émissions selon le marché est de 20 639 t éq. CO<sub>2</sub>. L'augmentation importante des émissions totales de 2022 à 2023 est en grande partie due à l'ajout du niveau 3, catégorie 15 (placements), qui fait partie de l'inventaire des émissions depuis 2023.

Normes ou indicateurs pertinents	Émissions de gaz à effet de serre dans nos opérations selon la source (t éq. CO <sub>2</sub> )	2023	2022	2021	2019 (année de référence)
<b>GRI 3-3, 302-2, 305-3</b> <b>ODD 3.9, 8.4, 13.1, 13.3</b>	<b>Émissions totales liées à nos opérations<sup>1</sup></b>	<b>41 847</b>	28 657	23 312	40 368
	Bureaux du parc immobilier <sup>2</sup>	<b>20 981</b>	20 733	20 309	24 982
	Centres de données à l'échelle mondiale	<b>1 994</b>	1 962	1 992	1 631
	Voyages d'affaires	<b>18 872</b>	5 962	1 011	13 755
	<b>Compensations carbone<sup>3</sup></b>	<b>-41 847</b>	-28 657	-23 312	-403

La Sun Life a obtenu une assurance limitée auprès de KPMG LLP (KPMG) pour le total des émissions de GES liées à nos opérations pour l'année de référence 2019 et pour 2023. Voir la [Déclaration d'assurance](#) (en anglais) pour en savoir plus. Les valeurs indiquées pour l'année de référence dans le présent rapport affichent une baisse de 6 % comparativement aux valeurs déclarées dans le Rapport sur la durabilité 2022. Cet écart est attribuable aux corrections et améliorations apportées aux données sur les déplacements et à l'application des facteurs d'émissions appropriés. Notez que nous n'avons pas obtenu d'assurance pour les valeurs de l'année de référence déclarées en 2022.

<sup>1</sup> Les émissions liées aux opérations de la Sun Life comprennent les émissions provenant des bureaux de l'entreprise à l'échelle mondiale, des centres de données et des déplacements d'affaires. Cela inclut les sociétés affiliées à participation majoritaire de la Sun Life.

<sup>2</sup> Émissions provenant de tous les bureaux du parc immobilier à l'échelle mondiale, incluant les espaces situés dans des immeubles faisant partie du portefeuille de placements immobiliers de la Sun Life.

<sup>3</sup> La Sun Life conserve sa certification CarbonNeutral® depuis 2021. Cela inclut l'achat de compensations carbone pour les émissions liées aux opérations. Le total des compensations carbone achetées par la Sun Life entre 2021 et 2023 est plus élevé que les valeurs déclarées dans le tableau ci-dessus et dans le Rapport sur la durabilité 2022 en raison des exigences liées à The CarbonNeutral Protocol. CarbonNeutral® est une marque de commerce déposée de Climate Impact Partners. La certification est obtenue conformément à The CarbonNeutral Protocol, le cadre de référence mondial par excellence en matière de carbonneutralité.

► I. Engagement auprès des parties prenantes et matérialité ► **II. Tableaux des résultats ESG** ► III. Reconnaissance

Normes ou indicateurs pertinents	Consommation d'énergie et d'eau	Parc immobilier <sup>2</sup>				Placements immobiliers			
		2023	2022	2021	2019 (année de référence)	2023	2022	2021	2019 (année de référence)
<b>GRI 3-3, 303-5 ODD 3.9, 8.4, 13.1, 13.3</b>	<b>Énergie<sup>1</sup></b>								
	<b>Consommation totale d'énergie (éq. MWh)</b>	<b>93 995</b>	93 789	94 951	111 164	<b>221 450</b>	213 896	200 640	238 926
	Chauffage	<b>26 822</b>	28 064	27 890	30 625	<b>80 167</b>	79 952	71 842	89 540
	Gaz naturel	<b>26 781</b>	27 992	27 767	30 495	<b>79 982</b>	79 749	71 620	89 307
	Mazout léger	<b>41</b>	72	123	130	<b>185</b>	203	222	233
	Chauffage urbain et vapeur	<b>2 732</b>	3 773	3 467	4 035	<b>1 875</b>	2 088	1 779	1 840
	Eau réfrigérée	<b>326</b>	275	282	341	<b>1 180</b>	251	269	312
	Consommation totale d'électricité	<b>64 115</b>	61 677	62 952	76 163	<b>138 228</b>	131 605	126 750	147 234
	Électricité provenant du réseau	<b>56 416</b>	55 771	57 710	70 945	<b>80 919</b>	62 974	112 252	129 793
	Électricité renouvelable <sup>3</sup>	<b>7 699</b>	5 906	5 242	5 218	<b>57 309</b>	68 631	14 498	17 441
	<b>Intensité énergétique (éq. MWh/pi<sup>2</sup>)</b>	<b>0,0214</b>	0,0187	0,0183	0,0213	<b>0,0082</b>	0,0077	0,0073	0,0096
	<b>Eau</b>								
	<b>Consommation d'eau totale (l)</b>	<b>254 582 368</b>	275 605 149	292 790 535	374 028 846	<b>1 433 837 166</b>	1 406 130 510	1 357 647 080	1 359 487 020
	<b>Intensité de la consommation d'eau (l/pi<sup>2</sup>)</b>	<b>57,9</b>	54,8	56,6	71,8	<b>59,4</b>	51,1	50,8	57,6

<sup>1</sup> Les valeurs qui concernent la consommation d'énergie sont exprimées en équivalent mégawatt heure (éq. MWh).

<sup>2</sup> Pour les bureaux du parc immobilier qui font partie du portefeuille de placements immobiliers de la Sun Life, la consommation d'énergie et d'eau est prise en compte dans les émissions totales du portefeuille de placements immobiliers pour éviter de la comptabiliser deux fois.

<sup>3</sup> L'électricité renouvelable (éq. MWh) comprend la production d'énergie sur place, ainsi que tous les achats externes de CER et d'énergie verte auprès des services publics.

Normes ou indicateurs pertinents	Consommation de papier en Amérique du Nord (tonnes) <sup>1</sup>	2023	2022	2021
<b>GRI 3-3</b>	Documents d'entreprise (destinés à l'interne) <sup>2</sup>	57	40	48
<b>ODD 8.4, 13.1, 13.3</b>	Imprimés commerciaux (destinés à l'extérieur) <sup>3</sup>	279	294	320
	<b>Total</b>	<b>336</b>	334	368

<sup>1</sup> Volume total approximatif provenant des activités de la Compagnie au Canada et aux États-Unis, à l'exception des filiales.

<sup>2</sup> Documents imprimés sur les imprimantes en réseau.

<sup>3</sup> Marketing, publipostage et relevés.

Les remarques ci-après s'appliquent aux émissions de gaz à effet de serre (GES) de l'entreprise, aux émissions de GES liées à nos opérations et à la consommation d'énergie et d'eau liées à l'immobilier, comme indiquées aux pages [54](#) et [55](#).

- Toutes les valeurs sont déclarées pour l'année civile (du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre).
- Les résultats passés ont été rajustés pour tenir compte des changements apportés à la méthodologie, des acquisitions et des cessions de propriétés, des facteurs d'émission mis à jour et des corrections d'erreurs.
- Les montants sont arrondis.

Pour en savoir plus, consultez la [Méthodologie de déclaration des émissions de GES](#) (en anglais) de la Sun Life.

► I. Engagement auprès des parties prenantes et matérialité ► II. Tableaux des résultats ESG ► **III. Reconnaissance**

## ANNEXE III : Reconnaissance

### Durabilité générale



Au palmarès 2024 de Corporate Knights des 100 sociétés les plus engagées dans le développement durable à l'échelle mondiale pour la 15<sup>e</sup> année de suite. Nous avons obtenu la première position parmi les compagnies d'assurance au Canada. Seules 8 compagnies canadiennes, tous secteurs d'activité confondus, s'y retrouvent.



Dans l'indice Dow Jones Sustainability (DJSI) North America pour la 18<sup>e</sup> année consécutive. La Sun Life est l'un de seulement huit assureurs en Amérique du Nord à être admis dans l'indice DJSI 2023.



FTSE4Good

Composant de la série d'indices FTSE4Good 2023 pour une 23<sup>e</sup> année de suite. La Sun Life se classe dans le huitième percentile supérieur des assureurs à l'échelle mondiale.

### Santé des Clients



Parmi les lauréats des prix Parents' Choice Awards 2023 pour le produit Prime Family Critical Care-I de la Sun Life Malaisie dans la catégorie des assurances maladies graves pour les familles. Cette reconnaissance témoigne de notre engagement sans faille à innover et à offrir des protections complètes à nos Clients et à leur famille pour les moments difficiles.

### Mieux-être des employés



Sur la liste des Meilleurs lieux de travail<sup>MC</sup> pour le bien-être mental (Canada 2023) de Great Place to Work®. 80 % des employés qui ont répondu au sondage affirment que leur milieu de travail est sain et bénéfique sur les plans psychologique et émotionnel.



Prix Bronze pour l'excellence en matière de mieux-être en entreprise remis à la Sun Life Indonésie lors des HR Excellence Awards 2023 Indonesia. Le prix récompense les entreprises qui s'engagent à soutenir la santé et le bien-être de leurs employés au travail, en priorisant la santé mentale, physique et émotionnelle.

### Mieux-être de la collectivité



Prix Bronze de l'Association canadienne du marketing (ACM) remis à Vie Saine Sun Life dans la catégorie de la santé. Les prix de l'ACM soulignent le meilleur du marketing au Canada, notamment les meilleures campagnes et les meilleurs spécialistes de l'année.



Prix Most Impactful CSR Initiative remis à la Sun Life lors des Country Awards for Excellence 2023 pour Singapour d'InsuranceAsia News. Le prix souligne l'initiative d'engagement philanthropique de la Sun Life Singapour.

### Placements durables



Note de quatre étoiles décernée à la Sun Life du Canada, compagnie d'assurance-vie à la dernière évaluation<sup>1</sup> des Principes pour l'investissement responsable (PRI) dans le module Politique, gouvernance et stratégie. La Sun Life a également reçu une note de trois étoiles dans les modules Indirect – Titres à revenu fixe – Gestion active et Mesures de vérification et renforcement de la confiance.



BGO figure au classement 2023 du Global Real Estate Sustainability Benchmark (GRESB) pour une treizième année consécutive d'excellence et de leadership sur le plan des facteurs ESG. La Sun Life a obtenu un classement 4 étoiles pour les immeubles en service et s'est classée en deuxième place pour les projets de développement, en hausse d'une place par rapport à 2022.

### Climat et protection de l'environnement



Certification ENERGY STAR® de Ressources naturelles Canada avec un score de 100 en 2023 pour le plus grand espace de travail de la Sun Life en Amérique du Nord, au siège social canadien situé à Waterloo, en Ontario. Cela signifie que ces bureaux sont plus écoénergétiques que tous les autres bâtiments similaires à l'échelle nationale.



L'Environmental Protection Agency (EPA) et le Department of Energy (DOE) des États-Unis a décerné à BGO le prix ENERGY STAR® Partner of the Year–Sustained Excellence (13<sup>e</sup> année de suite). Ce prix souligne le leadership de BGO en matière de gestion de l'énergie et ses efforts pour réduire l'empreinte écologique du portefeuille de l'entreprise.

<sup>1</sup> Pour obtenir un exemplaire des rapports d'évaluation et de transparence PRI 2023 de la Sun Life du Canada, compagnie d'assurance-vie, écrivez à [durabilite@sunlife.com](mailto:durabilite@sunlife.com). Pour en savoir plus sur l'évaluation, visitez le [site Web des PRI](#) (en anglais).



► I. Engagement auprès des parties prenantes et matérialité ► II. Tableaux des résultats ESG ► **III. Reconnaissance**



BGO a reçu le prix Or du programme Green Lease Leaders 2023 mis sur pied par l’Institute for Market Transformation et la Better Buildings Alliance du DOE des États-Unis. Lancé en 2014, ce programme établit les normes relatives aux baux verts aux États-Unis, tout en reconnaissant les propriétaires et les locataires qui modernisent leurs baux pour susciter la collaboration en matière d’efficacité énergétique, de réduction des coûts, de qualité de l’air, et de durabilité des immeubles.



Prix remis à la Sun Life Irlande par la chambre de commerce de Waterford dans la catégorie de l’excellence en matière de durabilité. Ce prix souligne l’engagement et les résultats de la Sun Life sur le plan de la durabilité pour son bureau de Waterford.

**Diversité, équité et inclusion**



Au palmarès Women Lead Here pour la 4<sup>e</sup> année de suite. Publié dans le magazine Report on Business du Globe and Mail, ce palmarès annuel mesure la diversité de genre dans les entreprises au Canada.



Pour une sixième année de suite, la Sun Life figure dans l’indice de l’égalité des sexes Bloomberg.



Pour la 15<sup>e</sup> année de suite, la Sun Life États-Unis a obtenu un score de 100 % selon le Corporate Equality Index de la Human Rights Campaign Foundation.



La Sun Life États-Unis est parmi les meilleurs employeurs pour la diversité 2023 selon le magazine Forbes.



La Sun Life États-Unis figure sur la liste des 25 entreprises où les femmes veulent travailler selon le Girls Club.



Certification Parité<sup>MC</sup> Platine de l’organisme La Gouvernance au Féminin. Cette certification est attribuée aux organisations qui se démarquent par leur engagement exceptionnel envers la parité hommes-femmes au travail. La Certification Parité<sup>MC</sup> est utilisée exclusivement par La Gouvernance au Féminin.



Les Solutions mondiales Sun Life (SMSL) Inde sont sur la liste 2023 des 50 Meilleurs lieux de travail<sup>MC</sup> pour les femmes de Great Place to Work<sup>®</sup>.



Les SMSL Inde figurent dans le palmarès des 100 meilleures entreprises pour les femmes en Inde d’Avtar et de Seramount. Elles se trouvent également dans la catégorie Hall of Fame pour avoir été en lice dans cinq éditions du prix.

**Expérience Client**



Prix Trusted Brand remis à la Sun Life aux Philippines pour la 14<sup>e</sup> année consécutive dans la catégorie Assurance-vie. La Sun Life a aussi été choisie comme société de fonds de placement la plus digne de confiance pour une neuvième année de suite.

**Gestion des talents**



La Sun Life Canada, la Sun Life États-Unis, les SMSL Inde et Philippines, la Sun Life Philippines, la Sun Life Irlande, la Sun Life Indonésie, la Sun Life Malaisie et la Sun Life Vietnam ont obtenu le titre Great Place to Work, qui reconnaît les employeurs de choix.



La Sun Life Canada a aussi été reconnue en 2023 par Great Place to Work comme l’un des :

- Meilleurs lieux de travail dans les services financiers et assurance
- Meilleurs lieux de travail avec les équipes de direction les plus fiables
- Meilleurs lieux de travail en Ontario
- Meilleurs lieux de travail pour le bien-être mental



La Sun Life États-Unis a été nommée meilleur lieu de travail selon le Hartford Courant pour une troisième année de suite. Cette reconnaissance est basée sur des sondages auprès des employés et elle souligne les programmes pour employés et les avantages sociaux de la Sun Life.