



FINANCIÈRE SUN LIFE INC.

2017

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

QUI AURA LIEU LE 10 MAI 2017

CIRCULAIRE D'INFORMATION DE LA DIRECTION

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

La vie est plus radieuse sous le soleil

Financière 
Sun Life

Table des matières

Lettre aux actionnaires	1
Avis de convocation à notre assemblée annuelle de 2017	2
Circulaire d'information de la direction	3
Transmission des documents relatifs à l'assemblée	3
• Procédures de notification et d'accès	3
• Transmission électronique d'autres documents d'information continue	4
Notre assemblée annuelle de 2017	4
• Vote	5
• Candidats aux postes d'administrateur	9
• L'auditeur	17
• Vote consultatif non exécutoire à l'égard de l'approche pour établir la rémunération des membres de la haute direction	18
Pratiques en matière de gouvernance	18
• Comportement éthique	19
• Le conseil d'administration	19
• Politique en matière de communications	31
• Communication avec le conseil	32
• Propositions des actionnaires	32
• Comités du conseil	33
Rémunération des administrateurs	44
• Analyse de la rémunération	44
• Renseignements sur la rémunération	48
Rémunération des membres de la haute direction	49
• Lettre aux actionnaires	50
• Analyse de la rémunération	54
• Renseignements sur la rémunération	80
Autres renseignements	103
Annexe A – Charte du conseil d'administration	104

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


633
arbres


42 lb
de polluants
de l'eau


295 935
gallons
d'eau


19 811 lb
de déchets
solides


54 564 lb de
gaz à effet de
serre


283 mil. de BTU
d'énergie au total

Madame, Monsieur,

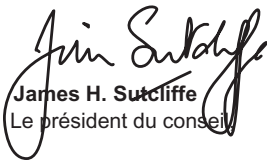
Vous êtes invité à assister à notre assemblée annuelle des porteurs d'actions ordinaires le mercredi 10 mai 2017 à 9 h (heure de Toronto). L'assemblée aura lieu à la Sun Life Financial Tower, située au 150 King Street West (à l'angle de University Avenue), 2^e étage, à Toronto, en Ontario, au Canada et sera également diffusée sur le Web à l'adresse www.sunlife.com.

L'ordre du jour de l'assemblée est précisé dans l'avis de convocation à notre assemblée annuelle de 2017 et la circulaire d'information de la direction ci-joints.

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

Votre vote est important. Si vous ne pouvez assister à l'assemblée, veuillez voter en soumettant votre procuration par la poste, par Internet ou par téléphone au plus tard à 17 h (heure de Toronto) le lundi 8 mai 2017, de la manière indiquée aux pages 5 à 8 de la circulaire ci-jointe. Si vos actions sont détenues au nom d'un prête-nom, veuillez vous reporter à la page 7 pour savoir comment exercer les droits de vote rattachés à vos actions.

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


James H. Sutcliffe
Le président du conseil


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

Avis de convocation à notre assemblée annuelle de 2017

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

Quand Le mercredi 10 mai 2017
9 h (heure de Toronto)

Où Sun Life Financial Tower
150 King Street West (coin nord-est des rues King et University)
2^e étage
Toronto (Ontario)

Ordre du jour de l'assemblée

1. Réception des états financiers consolidés de 2016;
2. Élection des administrateurs;
3. Nomination de l'auditeur;
4. Vote consultatif non exécutoire à l'égard de l'approche pour établir la rémunération de la haute direction;
5. Examen de toute autre question pouvant être dûment soumise à l'assemblée.

Au total, 613 675 451 droits de vote peuvent être exercés à l'assemblée.

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

La circulaire ci-jointe vous a été envoyée parce que vous étiez propriétaire d'actions ordinaires de la Financière Sun Life inc. le 20 mars 2017 (la date de clôture des registres). Elle contient de l'information importante portant sur l'ordre du jour de l'assemblée, les personnes ayant le droit de voter et la façon d'exercer les droits de vote.

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



Brigitte K. Catellier

Vice-présidente, vice-directrice juridique et secrétaire générale de la Compagnie,

Toronto (Ontario)
Le 20 mars 2017

Circulaire d'information de la direction

Le 20 mars 2017

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

Transmission des documents relatifs à l'assemblée

Procédures de notification et d'accès

Cette année, tel que l'autorisent les Autorités canadiennes en valeurs mobilières et aux termes d'une dispense de l'exigence en matière de sollicitation de procurations accordée par le Bureau du surintendant des institutions financières du Canada, nous utilisons les procédures de « notification et d'accès » pour transmettre la présente circulaire d'information de la direction (la « circulaire ») à nos actionnaires inscrits et à nos actionnaires non inscrits. Plutôt que de recevoir une copie papier de la présente circulaire par la poste, les actionnaires qui détiennent des actions ordinaires de la Financière Sun Life en date du 20 mars 2017, soit la date de clôture des registres aux fins de l'assemblée, ont accès à celle-ci en ligne. Les actionnaires ont reçu par la poste une trousse contenant un avis (l'« avis ») et expliquant comment accéder à la présente circulaire par voie électronique et comment en demander une copie papier.

Un formulaire de procuration pour les actionnaires inscrits et les participants du compte d'actions, ou un formulaire d'instructions de vote pour les actionnaires non inscrits, vous a été transmis avec l'avis afin de vous fournir des instructions sur la façon d'exercer les droits de vote rattachés à vos actions.

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

Comment accéder à la circulaire par voie électronique

La présente circulaire peut être consultée sur notre site Web (www.sunlife.com/2017agm) et sur le site Web de notre agent des transferts, Société de fiducie CST (« CST ») (www.documentsassemblee.com/cst/slf_fr/), sur SEDAR (www.sedar.com) et sur EDGAR (www.sec.gov/edgar.shtml).

Comment obtenir une copie papier de la présente circulaire

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

Questions?

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

Transmission électronique d'autres documents d'information continue

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

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

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

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

Notre assemblée annuelle de 2017

Ordre du jour de l'assemblée :

États financiers

Vous recevrez les états financiers consolidés pour l'exercice clos le 31 décembre 2016, le rapport de l'auditeur et le rapport de l'actuaire sur les provisions relatives aux contrats d'assurance dont il est question dans ces états financiers, et vous aurez la possibilité de poser des questions à leur sujet.

Élection des administrateurs (se reporter à la page 9)

Vous devrez élire 12 administrateurs pour qu'ils siègent à notre conseil jusqu'à la prochaine assemblée annuelle. Tous les candidats aux postes d'administrateur, à l'exception de Christopher J. McCormick, siègent actuellement à notre conseil. Ces 12 personnes sont toutes également candidates aux postes d'administrateur de la Sun Life du Canada, principale filiale active dont nous avons la propriété exclusive.

Nomination de l'auditeur (se reporter à la page 17)

Vous devrez voter à l'égard de la nomination de Deloitte S.E.N.C.R.L./s.r.l. (« Deloitte ») à titre d'auditeur de la Sun Life pour 2017. Deloitte est notre auditeur depuis la constitution de la Financière Sun Life en 1999.

Votre mot à dire sur la rémunération : le « say on pay » (se reporter à la page 18)

Vous participerez à la tenue d'un vote consultatif non exécutoire à l'égard de la rémunération des membres de la haute direction, ce qui vous donnera l'occasion d'exprimer votre opinion sur notre approche pour établir la rémunération des membres de la haute direction, comme elle est décrite à la rubrique *Rémunération des membres de la haute direction* à partir de la page 50.

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

Examen d'autres questions

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

Vote**Qui peut voter?**

Vous avez le droit de recevoir l'avis de convocation à notre assemblée annuelle des porteurs d'actions ordinaires et d'y voter si vous étiez un actionnaire inscrit à 17 h (heure de Toronto) le 20 mars 2017.

En date du 20 mars 2017, nous avons 613 675 451 actions ordinaires en circulation. Chaque action ordinaire confère un droit de vote. Une majorité simple des voix exprimées à l'égard des questions figurant dans l'ordre du jour est requise pour que celles-ci soient approuvées.

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

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

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

Comment voter?

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

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

Vote par procuration

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

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

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

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

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

Vote en personne

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

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

Actionnaires inscrits et participants du compte d'actions

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

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

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

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

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

CST doit avoir reçu vos instructions de vote au plus tard à 17 h (heure de Toronto) le lundi 8 mai 2017 pour que votre vote soit comptabilisé. Si l'assemblée est ajournée, CST doit recevoir vos instructions de vote au plus tard à 17 h (heure de Toronto) deux jours ouvrables avant la reprise de l'assemblée.

Actionnaires non inscrits

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

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

Si vous changez d'avis

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

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

- en remplissant et en signant un formulaire de procuration portant une date postérieure à celle du formulaire que vous avez déjà envoyé, et en l'envoyant à CST, de la façon décrite ci-dessus avant 17 h (heure de Toronto) le lundi 8 mai 2017;
- en soumettant de nouvelles instructions de vote à CST par téléphone ou par Internet avant 17 h (heure de Toronto) le lundi 8 mai 2017;
- en nous faisant parvenir un avis écrit indiquant vos nouvelles instructions que vous aurez signé, ou qu'aura signé le fondé de pouvoir que vous aurez désigné par écrit, avant 17 h

(heure de Toronto) le mardi 9 mai 2017, ou si l'assemblée est ajournée, le jour ouvrable avant la reprise de l'assemblée, à : Financière Sun Life, au 150 King Street West, 6th Floor, Toronto (Ontario) Canada M5H 1J9, à l'attention de la secrétaire générale de la Compagnie;

- en donnant vos instructions de vote écrites et signées par vous ou votre mandataire que vous aurez autorisé à agir en votre nom par écrit, au président de l'assemblée avant le début de l'assemblée ou avant la reprise de celle-ci, en cas d'ajournement.

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

Questions?

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

Canada et États-Unis : 1-877-224-1760

Royaume-Uni, République d'Irlande, îles Anglo-Normandes et île de Man : +44(0) 345-602-1587

Philippines : 632-318-8567 (Région métropolitaine de Manille)
1-800-1-888-2422 (Provinces)

Hong Kong : 852-2862-8555

Autres pays : 416-682-3865

Compilation des votes

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

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

Sollicitation des procurations

La direction sollicite votre procuration et nous avons retenu les services de Kingsdale Advisors (« Kingsdale ») pour qu'elle nous aide à des coûts estimés à 85 000 \$. La sollicitation de procurations sera principalement faite par la poste, mais Kingsdale peut également communiquer avec vous par téléphone. Nous assumons l'ensemble des coûts de la sollicitation.

Candidats aux postes d'administrateur

En date de la présente circulaire, 13 administrateurs siègent à notre conseil. En vertu de nos règlements administratifs, le conseil peut compter de 8 à 20 administrateurs. Lors de sa réunion du 15 février 2017, le conseil a fixé le nombre d'administrateurs à 12, avec prise d'effet avec le départ à la retraite de John H. Clappison et de James H. Sutcliffe à la clôture de l'assemblée annuelle de 2017. À l'assemblée annuelle de 2017, 12 administrateurs devront être élus pour un mandat prenant fin à la clôture de la prochaine assemblée annuelle. À l'exception de Christopher J. McCormick, chacun des 11 autres candidats siège actuellement à notre conseil. Stephanie L. Coyles et A. Greig Woodring ont été nommés au conseil avec prise d'effet le 1^{er} janvier 2017. Stephanie L. Coyles, Christopher J. McCormick et A. Greig Woodring briguent un mandat d'administrateur auprès des actionnaires pour la première fois à l'assemblée.

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

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

Notre politique sur le vote majoritaire

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

Profil des candidats aux postes d'administrateur

Les profils qui suivent présentent de l'information au sujet de chacun des candidats aux postes d'administrateur, y compris l'année au cours de laquelle ils sont devenus membre de notre conseil, leur expérience, leur participation à des comités, le nombre de réunions du conseil ou de comités auxquelles ils ont assisté en 2016, l'appui qu'ils ont reçu des actionnaires à notre assemblée annuelle de 2016, et le nom des autres sociétés ouvertes dont ils ont été administrateurs au cours des cinq dernières années. La durée moyenne des mandats au conseil de nos 12 candidats aux postes d'administrateur est de 3,6 ans et quatre (33 %) d'entre eux sont des femmes.

Les profils des candidats aux postes d'administrateur présentent également de l'information au sujet de la valeur de leurs avoirs en actions ordinaires et en unités d'actions différées (« UAD ») de la Financière Sun Life. Une UAD est de valeur égale à une action ordinaire, mais elle ne peut être rachetée qu'au moment où l'administrateur démissionne du conseil. Les actions ordinaires et les UAD sont prises en compte dans l'atteinte de la cible prévue par nos lignes directrices en matière d'actionariat par les administrateurs, et chaque administrateur est tenu d'atteindre la cible prévue par les lignes directrices en matière d'actionariat au cours de la période de cinq ans suivant son entrée au conseil. La ligne directrice en matière d'actionariat des administrateurs est actuellement de 700 000 \$. Pour les candidats aux postes d'administrateur n'ayant pas encore atteint la cible prévue par les lignes directrices, nous déterminons s'ils sont « en voie d'atteindre » la cible prévue par les lignes directrices en calculant le nombre d'actions ordinaires et d'UAD qu'ils recevront avant la date à laquelle ils doivent avoir atteint la cible prévue par les lignes directrices, en fonction de la forme de rémunération qu'ils ont individuellement choisie. À cette fin, nous supposons que le cours de l'action et le taux de dividende demeurent constants jusqu'à la date à laquelle la cible prévue est atteinte. Les montants indiqués dans les profils sont présentés en date du 28 février 2017 et du 29 février 2016, au moment où le cours de clôture de nos actions ordinaires inscrites à la cote de la TSX s'établissait respectivement à 48,20 \$ et à 40,34 \$. Vous trouverez des renseignements additionnels sur notre programme de rémunération des administrateurs et sur nos lignes directrices en matière d'actionariat aux pages 44 et 46, respectivement.



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

Administrateur depuis mai 2010

Administrateur indépendant

Âge : 67

Champs de compétence :

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

- expert financier désigné du comité d'audit

Comités auxquels il
siège actuellement :

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

M. Anderson, administrateur de sociétés, a été président de BCE Investissements, société d'investissement stratégique de l'entreprise de communications mondiale BCE inc., jusqu'à son départ à la retraite en décembre 2005. M. Anderson a occupé des postes au sein de la haute direction, y compris celui de chef des services financiers de BCE inc. et de Bell Canada, pendant les 14 années qu'il a passées dans la société. Il a passé 17 ans de sa carrière dans le cabinet d'expertise comptable KPMG, où il a été associé pendant 9 ans. M. Anderson a été nommé fellow de l'Institut des comptables agréés de l'Ontario en octobre 2011. Il est fellow de l'Institut des administrateurs de sociétés.

Présence aux réunions en 2016			Autres postes d'administrateur de sociétés ouvertes	
Conseil	11 de 11	100 %	Les Vêtements de Sport Gildan inc.	2006 à ce jour
Comité d'audit et de révision	6 de 6	100 %	TransAlta Corporation	2003 à 2016
			Nordion Inc. (auparavant MDS Inc.)	2007 à 2014
Comité d'examen des risques	6 de 6	100 %		

Pourcentage de votes en sa faveur à l'assemblée annuelle de 2016 : 99,6 %

Titres de la Financière Sun Life détenus :

Exercice	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et UAD		Valeur totale	Ligne directrice en matière d'actionnariat/ date cible
			UAD	Valeur totale		
2017	13 280	14 238	27 518	1 326 368 \$	Conforme	
2016	13 280	12 172	25 452	1 026 734 \$		
Différence	0	2 066	2 066	299 634 \$		



Dean A. Connor
Toronto (Ontario), Canada

Administrateur depuis juillet 2011

Administrateur non indépendant

Âge : 60

Comités auxquels il
siège actuellement :

- Aucun¹

M. Connor est président et chef de la direction de la Financière Sun Life et de la Sun Life du Canada. Avant sa nomination en décembre 2011, il a occupé plusieurs postes de plus en plus importants auprès de ces sociétés, y compris les postes de président, de chef de l'exploitation, de président de la FSL Canada et de vice-président général. M. Connor est entré au service de la Sun Life en septembre 2006, après 28 années au service de Mercer Human Resource Consulting. Il y a occupé plusieurs postes de haute direction, le plus récent étant celui de président, Amériques, responsable des activités de Mercer au Canada, aux États-Unis et en Amérique latine. M. Connor est fellow de l'Institut canadien des actuaires et de la Society of Actuaries. Il siège actuellement au conseil d'administration de l'Association canadienne des compagnies d'assurances de personnes et au conseil de fiduciaires du réseau University Health Network et il est membre du conseil consultatif Ivey de la Richard Ivey School of Business de l'Université Western Ontario. M. Connor est titulaire d'un baccalauréat spécialisé en administration des affaires.

Présence aux réunions en 2016			Autres postes d'administrateur de sociétés ouvertes	
Conseil	11 de 11	100 %	Aucun	

Pourcentage de votes en sa faveur à l'assemblée annuelle de 2016 : 99,8 %

Titres de la Financière Sun Life détenus :

Exercice	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et UAD		Valeur totale	Ligne directrice en matière d'actionnariat/ date cible
			UAD	Valeur totale		
2017	92 924	125 787	218 711	10 541 871 \$	Conforme ²	
2016	70 747	121 271	192 018	7 746 006 \$		
Différence	22 177	4 516	26 693	2 795 865 \$		

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

² À titre de président et chef de la direction, M. Connor est assujéti à des lignes directrices en matière d'actionnariat qui sont différentes de celles qui s'appliquent aux administrateurs indépendants. Se reporter à la page 63.



Stephanie L. Coyles
Toronto (Ontario), Canada

Administratrice depuis janvier 2017

Administratrice indépendante

Âge : 50

Champs de compétence :

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

Comités auxquels elle

siège actuellement :

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

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

Présence aux réunions en 2016	Autres postes d'administrateur de sociétés ouvertes	
M ^{me} Coyles a commencé à siéger au conseil en 2017.	Metro inc.	2015 à ce jour
	Postmedia Network Canada Corp .	janvier 2016 à octobre 2016

Titres de la Financière Sun Life détenus :

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



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

Administrateur depuis décembre 2010

Administrateur indépendant

Âge : 65

Champs de compétence :

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

Comités auxquels il

siège actuellement :

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

M. Glynn, administrateur de sociétés, a été président et chef de la direction de HSBC Bank USA jusqu'à son départ à la retraite en 2006. Au cours des 24 années passées auprès de HSBC, entreprise de services financiers et de services bancaires à l'échelle internationale, M. Glynn a occupé des postes au sein de la haute direction, comme celui de président et de chef de la direction de la Banque HSBC Canada. Il est administrateur de l'Office d'investissement des régimes de pension du secteur public et s'investit dans UBC Investment Management Trust Inc., The American Patrons of the National Library and Galleries of Scotland et SMRU Consulting Group. M. Glynn est titulaire d'une maîtrise en administration des affaires.

Présence aux réunions en 2016	Autres postes d'administrateur de sociétés ouvertes			
Conseil	11 de 11	100 %	Husky Energy Inc.	2000 à ce jour
Comité de la gouvernance, des nominations et des placements ¹	3 de 3	100 %	VinaCapital Vietnam Opportunity Fund Limited	2008 à 2014
Comité de planification de la direction	8 de 8	100 %		
Comité d'examen des risques ¹	4 de 4	100 %		
Pourcentage de votes en sa faveur à l'assemblée annuelle de 2016 : 99,8 %				

Titres de la Financière Sun Life détenus :

Exercice	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et UAD	Valeur totale	Ligne directrice en matière d'actionnariat/ date cible
2017	10 316	12 820	23 136	1 115 156 \$	Conforme
2016	10 316	10 805	21 121	852 021 \$	
Différence	0	2 015	2 015	263 135 \$	

¹ M. Glynn a cessé de siéger au comité de la gouvernance, des nominations et des placements et est devenu membre du comité d'examen des risques le 11 mai 2016.



M. Marianne Harris
Toronto (Ontario), Canada

Administratrice depuis
décembre 2013

Administratrice indépendante

Âge : 59

Champs de compétence :

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

**Comités auxquels elle siège
actuellement :**

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

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

Présence aux réunions en 2016 **Autres postes d'administrateur de sociétés ouvertes**

Conseil	10 de 11	91 %	Les Compagnies Loblaw Limitée	2016 à ce jour
Comité de la gouvernance, des nominations et des placements ¹	3 de 3	100 %	Hydro One Limited	2015 à ce jour
			Agrium Inc.	2014 à 2015

Comité de planification de la direction¹

Comité d'examen des risques¹

Comité de planification de la direction¹

Comité d'examen des risques¹

Pourcentage de votes en sa faveur à l'assemblée annuelle de 2016 : 99,8 %

Titres de la Financière Sun Life détenus :

Exercice	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et UAD		Valeur totale	Ligne directrice en matière d'actionnariat/ date cible
2017	5 340	16 116	21 456	1 034 180 \$		Conforme
2016	5 149	10 531	15 680	632 531 \$		
Différence	191	5 585	5 776	401 649 \$		

¹ M^{me} Harris a cessé de siéger au comité de la gouvernance, des nominations et des placements et est devenue présidente du comité de planification de la direction et membre du comité d'examen des risques le 11 mai 2016.



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

Administratrice depuis
décembre 2014

Administratrice indépendante

Âge : 49

Champs de compétence :

- services financiers
- gestion des risques
- comptabilité
- gouvernance d'entreprise
- développement d'entreprise
- expert financier désigné du comité d'audit

**Comités auxquels elle siège
actuellement :**

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

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

Présence aux réunions en 2016 **Autres postes d'administrateur de sociétés ouvertes**

Conseil	11 de 11	100 %	Weyerhaeuser Company	2016 à ce jour
Comité d'audit et de révision ¹	4 de 4	100 %	PS Business Parks, Inc.	2010 à ce jour
			Adamas Pharmaceuticals, Inc.	2014 à 2016
Comité de la gouvernance, des nominations et des placements	7 de 7	100 %	Plum Creek Timber Company, Inc.	2013 à 2016
			CapitalSource, Inc.	2004 à 2014

Comité de planification de la direction¹

Comité de planification de la direction¹

Comité de planification de la direction¹

Comité de planification de la direction¹

Pourcentage de votes en sa faveur à l'assemblée annuelle de 2016 : 99,1 %

Titres de la Financière Sun Life détenus :

Exercice	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et UAD		Valeur totale	Ligne directrice en matière d'actionnariat/ date cible
2017	5 500	9 179	14 679	707 528 \$		Conforme
2016	5 500	3 836	9 336	376 614 \$		
Différence	0	5 343	5 343	330 914 \$		

¹ M^{me} Lewis a cessé de siéger au comité de planification de la direction et est devenue membre du comité d'audit et de révision le 11 mai 2016.



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

S'il est élu, il sera un

Administrateur indépendant

Âge : 61

Champs de compétence :

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

Comités auxquels il siège actuellement :

- À l'heure actuelle, M. McCormick n'est pas administrateur.

M. McCormick est administrateur de sociétés. Il a été président et chef de la direction de L.L. Bean, Inc. de 2001 à mars 2016. M. McCormick est entré au service de L.L. Bean, Inc. en 1983 et, auparavant, a occupé divers postes de cadres supérieurs et de haute direction liés à la publicité et au marketing. Avant de devenir président et chef de la direction de L.L. Bean, Inc., il a été premier vice-président et chef du marketing de 2000 à 2001. M. McCormick a achevé le Advanced Management Program de la Harvard Business School en 2000. Il a activement participé aux associations commerciales sectorielles et ses associations civiques comprenaient celles de siéger au conseil des fiduciaires du Maine Community College System et d'être membre du comité consultatif de l'Université Fairfield. L'apport au conseil de M. McCormick consiste en une profonde connaissance des réseaux, du commerce électronique et du marketing direct.

Présence aux réunions en 2016	Autres postes d'administrateur de sociétés ouvertes	
À l'heure actuelle, M. McCormick n'est pas administrateur.	Levis Strauss & Co.	2016 à ce jour

Titres de la Financière Sun Life détenus :

Exercice	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et UAD	Valeur totale	Ligne directrice en matière d'actionnariat/ date cible
					En voie de se conformer pour le 10 mai 2022
2017	0	0	0	0 \$	



Scott F. Powers
Boston, Massachusetts, États-Unis

Administrateur depuis octobre 2015

Administrateur indépendant

Âge : 57

Champs de compétence :

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

Comités auxquels il siège actuellement :

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

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

Présence aux réunions en 2016	Autres postes d'administrateur de sociétés ouvertes	
Conseil	11 de 11	100 %
Comité de la gouvernance, des nominations et des placements	7 de 7	100 %
Comité de planification de la direction	8 de 8	100 %

PulteGroup, Inc.	2016 à ce jour
------------------	----------------

Pourcentage de votes en sa faveur à l'assemblée annuelle de 2016 : 99,8 %		
---	--	--

Titres de la Financière Sun Life détenus :

Exercice	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et UAD	Valeur totale	Ligne directrice en matière d'actionnariat/ date cible
					En voie de se conformer pour le 30 octobre 2020
2017	975	2 753	3 728	179 690 \$	
2016	310	273	583	23 518 \$	
Différence	665	2 480	3 145	156 172 \$	



Réal Raymond, B.I.B.C.
Montréal (Québec), Canada
Administrateur depuis mai 2013

Administrateur indépendant

Âge : 67

Champs de compétence :

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

Comités auxquels il siège actuellement :

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

M. Raymond est président du conseil de Metro inc., distributeur de produits alimentaires et pharmaceutiques, et président du conseil de Héroux-Devtek Inc., fournisseur mondial de trains d'atterrissage d'aéronefs. Il a été président et chef de la direction de la Banque Nationale du Canada, une banque et une société de financement, jusqu'à son départ à la retraite en mai 2007. Au cours de ses 37 années de carrière auprès de la Banque Nationale du Canada, M. Raymond a occupé des postes de direction, y compris celui de président, Services bancaires personnels et commerciaux, et de président et chef de l'exploitation. Outre les conseils des sociétés ouvertes indiquées ci-après, M. Raymond a été président du conseil d'Aéroports de Montréal jusqu'en septembre 2015 et il est titulaire du Brevet de l'Institut des banquiers canadiens. En mai 2007, M. Raymond a obtenu un doctorat honorifique de l'École des sciences de la gestion de l'Université du Québec à Montréal et il a agi à titre de chancelier de l'Université du Québec à Montréal d'octobre 2008 à octobre 2013. M. Raymond est titulaire d'une maîtrise en administration des affaires.

Présence aux réunions en 2016			Autres postes d'administrateur de sociétés ouvertes	
Conseil	9 de 11	82 %	Héroux-Devtek Inc.	2010 à ce jour
Comité d'audit et de révision	6 de 6	100 %	Metro inc.	2008 à ce jour
Comité d'examen des risques	5 de 6	83 %		

Pourcentage de votes en sa faveur à l'assemblée annuelle de 2016 : 99,8 %

Titres de la Financière Sun Life détenus :					Ligne directrice en matière d'actionnariat/ date cible
Exercice	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et UAD	Valeur totale	
2017	8 000	12 705	20 705	997 981 \$	Conforme
2016	8 000	9 174	17 174	692 799 \$	
Différence	0	3 531	3 531	305 182 \$	



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

Administrateur depuis mai 2009

Administrateur indépendant

Âge : 66

Champs de compétence :

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

Comités auxquels il siège actuellement :

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

M. Segal est doyen du Collège Massey de l'Université de Toronto. Il a été sénateur canadien de 2005 à juillet 2014. Auparavant, M. Segal a été président et chef de la direction de l'Institut de recherche en politiques publiques. Il est ancien vice-président de l'Institut de la publicité canadienne. M. Segal est conseiller principal d'Aird & Berlis LLP et membre du comité consultatif de Wellington Financial LP. De plus, il est Distinguished Fellow de la Munk School of Global Affairs de l'Université de Toronto et Senior Fellow de l'Institut canadien des affaires mondiales. M. Segal est capitaine honoraire de la Marine royale du Canada, président de l'Association canadienne pour l'OTAN et président de la Ligue navale du Canada. Il a été décoré de l'Ordre du Canada en 2003 et de l'Ordre de l'Ontario en 2016.

Présence aux réunions en 2016			Autres postes d'administrateur de sociétés ouvertes	
Conseil	11 de 11	100 %	Just Energy Group Inc.	2001 à 2015
Comité d'audit et de révision ¹	4 de 4	100 %	(auparavant Energy Savings Income Fund)	
Comité de la gouvernance, des nominations et des placements	7 de 7	100 %	Groupe SNC-Lavalin inc.	1999 à 2012
Comité de planification de la direction ¹	3 de 3	100 %		

Pourcentage de votes en sa faveur à l'assemblée annuelle de 2016 : 99,8 %

Titres de la Financière Sun Life détenus :					Ligne directrice en matière d'actionnariat/ date cible
Exercice	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et UAD	Valeur totale	
2017	8 657	17 540	26 197	1 262 696 \$	Conforme
2016	8 657	15 355	24 012	968 644 \$	
Différence	0	2 185	2 185	294 052 \$	

¹ M. Segal a cessé de siéger au comité de planification de la direction et est devenu membre du comité d'audit et de révision le 11 mai 2016.



Barbara G. Stymiest,
FCPA, FCA

Toronto (Ontario), Canada

Administratrice depuis mai 2012

Administratrice indépendante

Âge : 60

Champs de compétence :

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

Comités auxquels elle siège

actuellement :

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

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

Présence aux réunions en 2016			Autres postes d'administrateur de sociétés ouvertes	
Conseil	11 de 11	100 %	George Weston Limitée	2011 à ce jour
Comité d'audit et de révision	5 de 6	83 %	BlackBerry Limited	2007 à ce jour

Comité d'examen des risques

Pourcentage de votes en sa faveur à l'assemblée annuelle de 2016 : 99,8 %

Titres de la Financière Sun Life détenus :

Exercice	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et UAD		Valeur totale	Ligne directrice en matière d'actionnariat/ date cible
			UAD	Valeur totale		
2017	5 000	23 418	28 418	1 369 748 \$	Conforme	
2016	5 000	18 184	23 184	935 243 \$		
Différence	0	5 234	5 234	434 505 \$		



A. Greig Woodring, FSA

Wildwood, Missour, États-Unis

Administrateur depuis janvier 2017

Administrateur indépendant

Âge : 65

Champs de compétence :

- services financiers
- affaires internationales
- gestion des risques
- actuariat
- ressources humaines

Comités auxquels il siège

actuellement :

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

M. Woodring, administrateur de sociétés, compte quatre décennies d'expérience dans le secteur de l'assurance tant sur le plan international qu'à l'échelle des États-Unis. Il a été président et chef de la direction de Reinsurance Group of America, Incorporated (RGA), réassureur vie mondial, jusqu'à son départ à la retraite le 31 décembre 2016. M. Woodring a commencé sa carrière auprès de United Insurance Company à Chicago puis est entré au service de General American Life Insurance Company (désormais GenAmerica Financial L.L.C.) en 1979; il y a gravi les échelons pour devenir vice-président directeur des activités de réassurance. La division de réassurance de GenAmerica a entraîné la constitution de RGA, dont M. Woodring a dirigé le premier appel public à l'épargne en 1993 et est devenu son premier chef de la direction. M. Woodring est fellow de la Society of Actuaries et membre de l'American Academy of Actuaries. Outre son poste d'administrateur de la société ouverte qui est indiquée ci-après, il est président du conseil de l'International Insurance Society et fiduciaire de l'Actuarial Foundation. M. Woodring est titulaire d'une maîtrise ès sciences en mathématiques et d'une maîtrise en administration des affaires.

Présence aux réunions en 2016			Autres postes d'administrateur de sociétés ouvertes	
M. Woodring est devenu administrateur en 2017.			Reinsurance Group of America, Incorporated	1993 à 2016

Titres de la Financière Sun Life détenus :

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

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

- M^{me} Coyles était administratrice de Postmedia Network Canada Corp. alors que celle-ci procédait à une restructuration à la suite d'un plan d'arrangement en vertu de la *Loi canadienne sur les sociétés par actions* en 2015. M^{me} Coyles n'est plus administratrice de Postmedia Network Canada Corp.
- M. Glynn était administrateur de MF Global Holdings Ltd. lorsque cette société a présenté, en octobre 2011, une requête volontaire en vertu du chapitre 11 du code des États-Unis intitulé Bankruptcy Code. M. Glynn n'est plus administrateur de MF Global Holdings Ltd.
- M^{me} Stymiest est devenue administratrice de BlackBerry Limited (BlackBerry) en mars 2007. À ce moment, les administrateurs, les membres de la direction et d'autres employés, actuels ou anciens, de BlackBerry étaient assujettis à une ordonnance d'interdiction d'opérations sur valeurs à l'égard de la direction rendue le 7 novembre 2006 par certaines autorités de réglementation des valeurs mobilières canadiennes en raison de l'omission de BlackBerry de faire certains dépôts requis auprès de ces autorités. M^{me} Stymiest a été assujettie à cette ordonnance lorsqu'elle est devenue administratrice. L'ordonnance a été révoquée le 23 mai 2007 après que les dépôts ont été effectués.

Présence aux réunions

Le comité de la gouvernance, des nominations et des placements examine le registre des présences aux réunions de chaque administrateur dans le cadre du processus de nomination. Les administrateurs doivent assister à au moins 75 % des réunions du conseil et des comités chaque année. Tout administrateur qui ne satisfait pas à cette obligation de présence pendant deux années consécutives doit offrir de démissionner. Le tableau ci-après résume la présence aux réunions du conseil et des comités de chaque administrateur en 2016. Au cours de l'exercice clos le 31 décembre 2016, la moyenne des présences de tous les administrateurs aux réunions du conseil et des comités était de 97 % et de 98 %, respectivement.

Nom	Présence aux réunions du conseil		Présence aux réunions des comités		Présence totale aux réunions	
William D. Anderson	11 de 11	100 %	12 de 12	100 %	23 de 23	100 %
John H. Clappison ^{1, 9}	10 de 11	91 %	14 de 14	100 %	24 de 25	96 %
Dean A. Connor ²	11 de 11	100 %	s.o.	s.o.	11 de 11	100 %
Martin J. G. Glynn ³	11 de 11	100 %	15 de 15	100 %	26 de 26	100 %
M. Marianne Harris ^{4, 9}	10 de 11	91 %	15 de 15	100 %	25 de 26	96 %
Krystyna T. Hoeg ⁵	6 de 6	100 %	5 de 5	100 %	11 de 11	100 %
Sara Grootwassink Lewis ⁶	11 de 11	100 %	14 de 14	100 %	25 de 25	100 %
Scott F. Powers	11 de 11	100 %	15 de 15	100 %	26 de 26	100 %
Réal Raymond ¹⁰	9 de 11	82 %	11 de 12	92 %	20 de 23	87 %
Hugh D. Segal ⁷	11 de 11	100 %	14 de 14	100 %	25 de 25	100 %
Barbara G. Stymiest	11 de 11	100 %	11 de 12	92 %	22 de 23	96 %
James H. Sutcliffe ⁸	11 de 11	100 %	s.o.	s.o.	11 de 11	100 %

¹ Le 11 mai 2016, M. Clappison a cessé d'être membre du comité d'audit et de révision et il est devenu membre du comité de planification de la direction.

² M. Connor a assisté aux réunions du comité à titre de président et chef de la direction et d'administrateur.

- ³ Le 11 mai 2016, M. Glynn a cessé d'être membre du comité de la gouvernance, des nominations et des placements et il est devenu membre du comité d'examen des risques.
- ⁴ Le 11 mai 2016, M^{me} Harris a cessé d'être membre du comité de la gouvernance, des nominations et des placements et elle est devenue présidente du comité de planification de la direction et membre du comité d'examen des risques.
- ⁵ Le 11 mai 2016, M^{me} Hoeg a pris sa retraite. Elle était présidente du comité de planification de la direction et membre du comité d'examen des risques.
- ⁶ Le 11 mai 2016, M^{me} Lewis est devenue membre du comité d'audit et de révision et elle a cessé d'être membre du comité de planification de la direction.
- ⁷ Le 11 mai 2016, M. Segal est devenu membre du comité d'audit et de révision et il a cessé d'être membre du comité de planification de la direction.
- ⁸ M. Sutcliffe a assisté aux réunions du comité à titre de président non membre de la direction.
- ⁹ M. Clappison et M^{me} Harris ont assisté à toutes les réunions ordinaires du conseil et n'ont pas assisté à une réunion extraordinaire du conseil.
- ¹⁰ M. Raymond a assisté à toutes les réunions ordinaires du comité d'audit et de révision et du comité d'examen des risques, et n'a pas assisté à une réunion extraordinaire du comité d'examen des risques.

L'auditeur

Le conseil, sur recommandation du comité d'audit et de révision, recommande aux actionnaires de voter **pour** la nomination de Deloitte à titre d'auditeur de la Financière Sun Life pour 2017. Deloitte est notre auditeur depuis la constitution de la Financière Sun Life en 1999. Le comité d'audit et de révision a mené un processus de demande de proposition en 2015 dans le cadre duquel il a demandé des soumissions à des cabinets de services d'audit, notamment Deloitte, afin d'être notre auditeur. À l'issue de ce processus, le comité d'audit et de révision a, au final, recommandé au conseil que le mandat de Deloitte soit renouvelé. **Si vous ne précisez pas dans le formulaire de procuration ou dans vos instructions de vote la façon dont vous souhaitez exercer les droits de vote rattachés à vos actions, les personnes désignées dans le formulaire voteront pour la nomination de Deloitte à titre d'auditeur.**

Honoraires de l'auditeur

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

Pour les exercices clos les 31 décembre	(en millions de dollars)	
	2016	2015
Honoraires d'audit	17,2	15,9
Honoraires pour services liés à l'audit	1,7	0,9
Honoraires pour services fiscaux	0,8	0,6
Autres honoraires	1,1	0,2
Total	20,8	17,6

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

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

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

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

Nous avons établi une politique qui rend obligatoire l'approbation préalable par le comité d'audit et de révision des services devant être fournis par l'auditeur externe.

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

À partir de 2010, le conseil a décidé de tenir chaque année un vote consultatif sur notre approche en matière de rémunération des membres de la haute direction, pour répondre aux demandes des actionnaires et autres personnes concernées qui font la promotion de cette forme d'engagement envers les actionnaires. L'an dernier, 96,68 % des votes exprimés étaient favorables à notre approche en vue d'établir la rémunération des membres de la haute direction et au moins 91,98 % des votes exprimés chaque année depuis 2010 ont été favorables à notre approche en vue d'établir la rémunération des membres de la haute direction.

L'une des principales responsabilités du conseil est de faire en sorte que la Financière Sun Life soit en mesure de recruter, de fidéliser et de récompenser des membres de la haute direction compétents. Même si les actionnaires donneront leur point de vue collectif sur notre approche pour établir la rémunération des membres de la haute direction au moyen du vote consultatif, les administrateurs demeurent entièrement responsables des décisions prises en matière de rémunération. De plus amples renseignements sur l'approche que nous avons adoptée quant à la rémunération des membres de la haute direction ainsi qu'à l'égard des montants qui ont été versés aux membres de la haute direction visés se trouvent à la page 49 de la présente circulaire.

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

« IL EST RÉSOLU, à titre consultatif et sans que soient diminués le rôle et les responsabilités du conseil d'administration, que les actionnaires acceptent l'approche en matière de rémunération des membres de la haute direction présentée dans la circulaire d'information de la direction datée du 20 mars 2017 transmise à l'avance en vue de l'assemblée annuelle des porteurs d'actions ordinaires du 10 mai 2017. »

Pratiques en matière de gouvernance

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

Nous sommes d'avis que nos processus et nos pratiques en matière de gouvernance sont conformes à la *Loi sur les sociétés d'assurances* (Canada), aux lignes directrices en matière de gouvernance des Autorités canadiennes en valeurs mobilières, aux lignes directrices publiées

par le Bureau du surintendant des institutions financières (Canada) (le « BSIF ») portant sur l'efficacité de la gouvernance au sein des institutions financières fédérales, aux règles en matière de gouvernance du New York Stock Exchange (NYSE) visant les sociétés inscrites en bourse aux États-Unis et aux lignes directrices en matière de gouvernance d'entreprise du Philippine Stock Exchange qui s'appliquent à nous.

Comportement éthique

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

Le conseil a établi les Règles de conduite professionnelle qui s'appliquent à tous les administrateurs, membres de la direction et employés, sans exception. Chaque administrateur, membre de la direction et employé reçoit chaque année une formation en la matière et atteste de sa conformité à ces Règles de conduite professionnelle. Le comité de la gouvernance, des nominations et des placements est tenu d'évaluer l'efficacité des Règles de conduite professionnelle, de superviser le respect de celles-ci et de faire rapport des résultats de cette évaluation au conseil chaque année. Tout manquement aux Règles de conduite professionnelle est signalé à la prochaine réunion du comité et la première directrice, contrôle de la conformité examine chaque année nos contrôles et notre conformité auprès du comité. Les Règles de conduite professionnelle sont révisées annuellement et ont été mises à jour pour la dernière fois en 2016. Un exemplaire des Règles de conduite de professionnelle se trouve sur notre site Web (www.sunlife.com), sur le site Web de SEDAR (www.sedar.com) et sur le site Web d'EDGAR (www.sec.gov/edgar.shtml).

Le conseil d'administration

Mandat, rôles et responsabilités

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

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

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

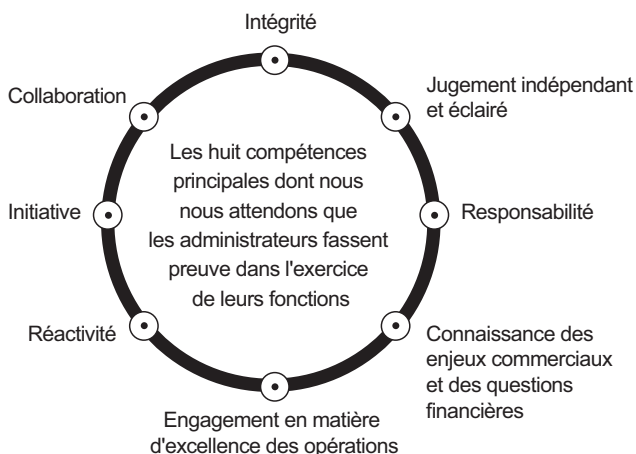
Chaque président de comité est consulté au préalable en cas de nomination, de réaffectation, de remplacement ou de congédiement de membres de la direction qui relèvent de son comité, y compris ceux qui occupent des fonctions de contrôle, telles qu'elles ont été définies par le BSIF.

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

Le président et chef de la direction siège également au conseil, tel que l'exige la *Loi sur les sociétés d'assurances* (Canada). Il existe une description de poste écrite pour le chef de la direction, examinée chaque année par le conseil, qui précise sa responsabilité générale en ce qui concerne la création de valeur soutenue pour les parties intéressées, ce qui comprend la responsabilité à l'égard de la gestion des ressources de la Compagnie pour assurer un rendement optimal, du développement et du maintien continu de capacités en matière de leadership et de l'apport de leadership dans la gestion des risques, la gouvernance d'entreprise et la conformité réglementaire. Le chef de la direction est chargé de l'élaboration de propositions en ce qui concerne l'orientation stratégique de la Compagnie et d'en faire la recommandation au conseil, et, par la suite, de communiquer et d'exécuter les stratégies dont il a été convenu. Le chef de la direction joue un rôle visant à consolider un cadre de contrôle et de gestion du risque solide et efficace et à assurer la promotion d'une culture du risque correspondant à notre philosophie et notre appétence pour le risque.

Nous comptons sur nos administrateurs pour qu'ils agissent avec éthique et intégrité dans l'ensemble de leurs relations personnelles et professionnelles ainsi que de leurs relations d'affaires. Les administrateurs doivent comprendre notre vision et nos objectifs stratégiques en approfondissant continuellement leurs connaissances de nos activités et des secteurs des services financiers dans lesquels nous exerçons nos activités, et doivent se préparer pour les réunions du conseil et des comités et participer activement à celles-ci de façon objective. Ils doivent également comprendre les chartes du conseil et des comités et nos politiques et pratiques en matière de gouvernance, respecter nos Règles de conduite professionnelle et satisfaire à nos lignes directrices en matière d'actionnariat (se reporter à la page 46).

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



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

Taille du conseil

Selon nos règlements administratifs, notre conseil peut compter un minimum de 8 administrateurs et un maximum de 20 administrateurs. Le conseil évalue son efficacité et sa taille optimale chaque année et estime que la taille actuelle devrait être d'au moins 12 administrateurs et d'au plus 14 administrateurs pour que le conseil soit en mesure d'assumer ses responsabilités.

Indépendance

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

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

Le comité de la gouvernance, des nominations et des placements a évalué l'indépendance de chaque candidat à un poste d'administrateur selon nos Principes directeurs relatifs à l'indépendance des administrateurs et a confirmé que 11 des 12 candidats étaient indépendants, et que tous les membres actuels du comité d'audit et de révision et du comité de planification de la direction respectaient les exigences supplémentaires en matière d'indépendance prévues dans cette politique pour les membres de ces comités. Dean A. Connor n'est pas indépendant en raison du fait qu'il occupe le poste de chef de la direction.

Les rôles du président du conseil et du chef de la direction sont distincts. Le conseil estime que cette distinction améliore l'efficacité du conseil et facilite une meilleure surveillance de la gestion. James H. Sutcliffe est président du conseil et administrateur indépendant. Le 15 février 2017, M. Anderson a été nommé comme successeur de M. Sutcliffe à titre de président du conseil après l'assemblée annuelle des porteurs d'actions ordinaires du 10 mai 2017, sous réserve de sa réélection par les porteurs d'actions ordinaires à l'occasion de cette assemblée. M. Anderson est un administrateur indépendant. L'indépendance du président du conseil contribue à un fort leadership du conseil, encourage des discussions et débats francs lors des réunions du conseil et élimine les risques de conflits d'intérêts.

Réunions à huis clos

Les administrateurs indépendants se réunissent sans représentants de la direction à la fin de chaque réunion du conseil et de comités. Les membres du comité de planification de la direction se réunissent également régulièrement sans représentants de la direction au début de chaque réunion. Le président du conseil et les présidents des comités encouragent les discussions transparentes et franches entre administrateurs indépendants en leur permettant de s'exprimer sur des enjeux clés avant que les décisions ne soient prises. Les administrateurs indépendants se réunissent également régulièrement avec les responsables des principales fonctions de contrôle lors des réunions de comités (se reporter aux rapports des comités, page 33 à 43).

Compétences et expérience

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

nécessaires au conseil dans son ensemble pour être un atout pour la Compagnie et s'acquitter de ses responsabilités. Ces champs incluent les huit compétences clés énumérées à la page 20 ainsi que l'expérience et le savoir-faire énumérés dans le tableau ci-après et décrits dans le texte qui suit. Le tableau figurant ci-après présente également l'expérience et le savoir-faire de chaque candidat à un poste d'administrateur, autre que Dean A. Connor, notre chef de la direction, comme indiqué qu'il apporte au conseil tel qu'il est indiqué. Chacun de ces candidats à un poste d'administrateur a également identifié les cinq principaux champs de savoir-faire qu'il possède et ceux-ci sont indiqués dans le profil respectif des candidats aux postes d'administrateur présenté de la page 10 à la page 15. Le comité de la gouvernance, des nominations et des placements a examiné les champs identifiés par chaque candidat et le raisonnement présenté pour leur sélection et a établi à sa satisfaction que les candidats possèdent effectivement les compétences indiquées dans ces champs.

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

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

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

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

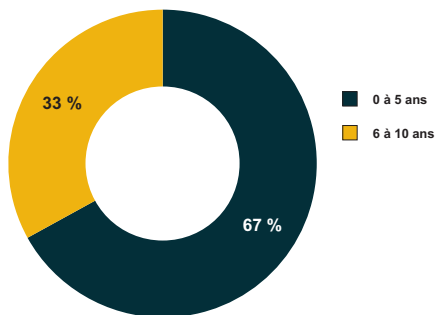
De plus, le comité de la gouvernance, des nominations et des placements revoit chaque année l'effectif de chaque comité pour s'assurer que chaque comité est composé de membres qui possèdent l'expérience et le savoir-faire requis pour remplir le mandat du comité.

Mandat et renouvellement de la composition du conseil

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

La charte du conseil d'administration (jointe aux présentes à titre d'annexe A) prévoit des dispositions sur la durée des mandats des administrateurs. En règle générale, les administrateurs indépendants se retirent du conseil après y avoir siégé pendant 12 ans. Les administrateurs indépendants peuvent renoncer à cette exigence de départ à la retraite pour permettre à un administrateur donné de siéger jusqu'à trois années de plus au conseil, s'ils décident à l'unanimité qu'il est dans l'intérêt de la Compagnie de le faire. Par la suite, les administrateurs indépendants peuvent renoncer à l'exigence de départ à la retraite chaque année s'ils décident à l'unanimité qu'il est dans l'intérêt de la Compagnie de le faire. Le conseil n'a mis en place aucune disposition quant à l'âge de départ à la retraite obligatoire pour les administrateurs. D'autres mécanismes de renouvellement du conseil comprennent des évaluations rigoureuses du conseil et des comités (se reporter à la page 31), une liste permanente de candidats (se reporter à la page 24) et l'examen annuel du tableau des compétences (lequel figure à la page 22).

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



Le tableau ci-après présente les administrateurs dont il est actuellement prévu qu'ils partent à la retraite au cours des trois prochaines années, ainsi que les champs d'expérience et de savoir-faire qu'ils ont indiqué apporter à notre conseil.

Administrateur	Année de départ à la retraite	Participations à des comités	Expérience et savoir-faire
John H. Clappison	2017	Comité de la gouvernance, des nominations et des placements (président) Comité de planification de la direction	<ul style="list-style-type: none"> • services financiers • gestion des risques • ressources humaines • comptabilité • gouvernance d'entreprise
James H. Sutcliffe ¹	2017	Aucune ²	<ul style="list-style-type: none"> • services financiers • affaires internationales • actuariat • gouvernance d'entreprise • développement d'entreprise

¹ Le 15 février 2017, M. William D. Anderson a été nommé comme successeur de M. Sutcliffe à titre de président du conseil après l'assemblée annuelle des porteurs d'actions ordinaires du 10 mai 2017, sous réserve de sa réélection par les porteurs d'actions ordinaires à l'occasion de cette assemblée.

² À titre de président du conseil, M. Sutcliffe assiste à une partie des réunions de tous les comités, dans la mesure du possible.

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

Un administrateur doit remettre sa démission écrite :

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

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

Recrutement de nouveaux administrateurs

Le comité de la gouvernance, des nominations et des placements est principalement responsable de trouver de nouveaux candidats aux postes d'administrateur et a adopté des lignes directrices en matière de recrutement des administrateurs. Le président du comité, en collaboration avec les membres du comité et le président du conseil, tient à jour une liste de candidats éventuels, laquelle est composée de personnes que le comité juge appropriées pour siéger au conseil advenant une vacance au sein de celui-ci et qui viendraient combler ou compléter les compétences et l'expérience actuelles du conseil, rencontrant les critères de diversité afin d'aider le conseil à atteindre ses attentes en matière de diversité présentées dans la politique de diversité du conseil, et respectant les exigences en matière d'indépendance du conseil et de ses comités. Le tableau des compétences (lequel figure à la page 22) et un calendrier des dates de départ à la retraite prévues des administrateurs (voir ci-dessus)

constituent les deux principaux éléments pris en compte par le comité pour déterminer s'il existe un besoin d'embaucher un nouvel administrateur et pour identifier l'expérience et le savoir-faire que les administrateurs potentiels doivent posséder. Le comité élabore un profil du candidat idéal selon les compétences, l'expérience et l'expertise jugées les plus complémentaires à celles des administrateurs existants ou pour combler un besoin au sein du conseil. Les candidats sont identifiés par l'utilisation des services de sociétés spécialisées dans la recherche de cadres et par le biais de références. Les services de sociétés spécialisées dans la recherche de cadres sont utilisés pour effectuer la vérification des références et des antécédents pour les candidats ayant été recommandés. Les candidats sélectionnés sont convoqués à un entretien avec le président du conseil, les présidents des comités et le chef de la direction. Le comité reçoit par la suite les commentaires de chacune de ces sources et les évalue avant de faire une recommandation au conseil en vue de la nomination d'un nouvel administrateur.

En 2016, Stephanie L. Coyles et A. Greig Woodring ont été identifiés par le biais de ce processus et nommés au conseil à compter du 1^{er} janvier 2017. Christopher J. McCormick a également été identifié par le biais de ce processus en 2017. Ils briguent un mandat d'administrateur auprès des actionnaires pour la première fois à l'assemblée.

Diversité et inclusion

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

Femmes siégeant au conseil

Le conseil est d'avis qu'un groupe d'administrateurs diversifié assure une meilleure gouvernance d'entreprise et de surveillance. Le conseil a adopté une politique de diversité qui comprend des dispositions concernant le repérage et la nomination d'administratrices. La politique de diversité du conseil a pour objectif de s'assurer que l'ensemble du conseil possède diverses caractéristiques, notamment une diversité de qualités, de compétences, d'expérience et de savoir-faire, pertinents aux activités de la Compagnie, afin de remplir son mandat de manière appropriée. Le conseil a pour objectif de compter au moins 30 % d'administratrices. En date des présentes, 4 de nos 13 administrateurs (30 %) et 4 de nos 12 candidats aux postes d'administrateur (33 %) sont des femmes.

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

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

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

Femmes à un poste de haute direction

En 2016, nous avons réaffirmé notre engagement envers la diversité et l'inclusion. En effet, nous avons mis en place une stratégie d'entreprise visant à renforcer la diversité de tout genre dans les pratiques commerciales quotidiennes, notamment la diversité des genres. Notre stratégie se concentre sur une série de mesures visant à cibler les occasions nous permettant de mieux comprendre les besoins de nos clients, d'examiner et d'améliorer nos pratiques de gestion des talents, d'enrichir notre culture d'inclusion et de collaboration déjà en place, et de nous assurer que nos investissements et notre participation à la collectivité sont conformes à nos objectifs de diversité.

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

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

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

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

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

Le tableau suivant présente le nombre et le pourcentage d'hommes et de femmes qui occupent des postes de dirigeant (membres de l'équipe de direction), relèvent directement du président et chef de la direction, et des postes de haute direction au sein de la Compagnie en date du 31 janvier 2017. Les membres de la haute direction sont également des dirigeants de la Sun

Life du Canada, la seule filiale importante de la Compagnie (au sens des lois applicables en matière de valeurs mobilières).

Sexe	Nombre de membres de la haute direction	Pourcentage de membres de la haute direction	Nombre de personnes qui relèvent directement du chef de la direction ¹	Pourcentage de personnes qui relèvent directement du chef de la direction	Nombre de hauts dirigeants	Pourcentage de hauts dirigeants
Hommes	8	80 %	8	67 %	140	68 %
Femmes	2	20 %	4	33 %	67	32 %
Total	10	100 %	12	100 %	207	100 %

¹ Les personnes qui relèvent directement du président et chef de la direction comprennent 10 membres de la haute direction et deux hauts dirigeants.

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

Orientation et formation continue

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

Au début de l'année, les administrateurs reçoivent une liste exhaustive de l'ensemble des programmes de perfectionnement professionnel organisés à l'externe à venir qui pourraient les intéresser. La liste comprend divers sujets tels que la gouvernance, les finances, la rémunération et le secteur. Les administrateurs peuvent participer à ces programmes, à nos frais, à la condition que le président du conseil les approuve à l'avance. Les administrateurs ont assisté en 2016 à des séances organisées par l'Institut des administrateurs de sociétés, PricewaterhouseCoopers s.r.l./s.e.n.c.r.l., Tapestry Insurance Governance Leadership Network, Ernst & Young s.r.l./S.E.N.C.R.L., la National Association of Corporate Directors, l'International Corporate Governance Network, KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L. et le Global Risk Institute. Le conseil a appliqué un processus formel par lequel les administrateurs participent à des visites de sites des principales filiales d'exploitation de la Compagnie sur une base régulière. Le conseil estime que ces visites de sites amélioreront la formation continue de l'administrateur.

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

Nous tenons également périodiquement, suivant le calendrier des réunions du conseil et des comités, des séances de formation pour que nos administrateurs aient une connaissance plus approfondie de nos activités et de l'environnement de notre entreprise et pour encourager des discussions plus approfondies dans des domaines précis. Le tableau ci-après présente la liste des séances de formation que nous avons organisées pour nos administrateurs en 2016.

Date	Sujet	Auditoire ¹
9 févr.	La marque Sun Life	Conseil
9 mai	Profil de risque de crédit dans le contexte actuel	Comité de la gouvernance, des nominations et des placements
9 mai	Simulation de crise et réactions si les taux devaient être nuls ou négatifs	Comité d'examen des risques
10 mai	Notre marque et expérience client	Conseil
10 mai	Groupe de travail sur la baisse des produits de base à long terme	Conseil
10 mai	Mesure du risque de capital réglementaire du BSIF – Test de suffisance du capital des sociétés d'assurance-vie	Conseil
14 juin	Sun Life Malaysia – Finance islamique	Conseil
15 juin	Technologies financières : perturbatrices ou facilitatrices numériques	Conseil
10 août	Innovation et expérimentation de Sun Life	Conseil
15 sept.	Comptabilité des investissements	Comité d'audit et de révision
28 oct.	Aperçu des régimes de rémunération incitative de MFS	Comité de planification de la direction
9 nov.	Recherches mixtes et revenu fixe	Conseil
13 déc.	Simulation du rendement du taux annuel équivalent du crédit en cas de récession	Comité d'examen des risques
14 déc.	Présentation aux analystes – Perception changeante des investisseurs de l'assurance-vie canadienne et de la Financière Sun Life	Conseil

¹ Le taux de présence global des membres du conseil et de comités à ces séances de formation était de 98,8 %.

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

Le conseil a adopté une politique de limitation du nombre de conseils de sociétés ouvertes auxquels les administrateurs à temps plein peuvent siéger. Les administrateurs qui sont des employés à temps plein ne devraient siéger au conseil que d'une seule autre société ouverte et les administrateurs qui ne sont pas des employés à temps plein ne devraient pas siéger à plus

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

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

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

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

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

Planification stratégique

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

Chaque année en juin, nous tenons avec le conseil une réunion de stratégie approfondie. En juin 2016, en plus d'examiner les plans stratégiques et les priorités de chacun de nos quatre groupes d'affaires, le conseil s'est concentré sur les principaux risques liés à l'incidence de la technologie, les faibles taux d'intérêt pendant de longues périodes et les tendances réglementaires. Le conseil a également examiné les priorités à plus court terme relatives aux fusions et aux acquisitions, et notre stratégie en matière de crédit. En outre, le conseil continue de se concentrer sur la gestion des talents et a examiné notre approche pour attirer, fidéliser et développer les talents afin de nous assurer que nous avons en place des personnes possédant les compétences cruciales pour exécuter notre stratégie. L'équipe de la haute direction a examiné et discuté des réactions et perspectives fournies par le conseil au cours d'une réunion de l'équipe de la haute direction, en juillet. Le conseil a ensuite approuvé le plan stratégique actualisé lors de sa réunion d'août.

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

Surveillance du cadre de gestion des risques

La Compagnie a établi le Cadre de gestion du risque approuvé par le conseil, qui prescrit un ensemble de protocoles et de programmes devant être respectés dans l'exercice de ses activités. Le Cadre de gestion du risque porte sur tous les risques, qui sont regroupés dans six principales catégories : le risque de crédit, le risque de marché, le risque d'assurance, le risque stratégique et d'entreprise, le risque opérationnel et le risque de liquidité. Le Cadre de gestion des risques présente les processus obligatoires clés de gestion des risques relativement à l'appétence pour le risque, à la détermination des risques, à la mesure des risques, à la gestion des risques, à la surveillance ainsi qu'à la présentation des risques.

Le conseil a délégué la surveillance principale de la gestion des risques et du capital à l'un de ses comités permanents, soit le comité d'examen des risques (le « CER »). Le CER a pour rôle principal d'aider le conseil dans sa surveillance de la gestion du risque à l'échelle de l'entreprise et de la fonction de gestion des risques, dans le but d'assurer que la direction dispose de politiques, de procédures et de contrôles en place conçus pour repérer et gérer efficacement les principaux risques auxquels la Compagnie est exposée et que celle-ci dispose de suffisamment de capital pour couvrir ces risques. Le CER assure un suivi régulier du profil de risque pour que celui-ci demeure dans les limites d'appétence établies et que la situation de capital de la Compagnie soit conforme aux exigences réglementaires en matière de capital. Il recommande également des limites de risque précises propres aux activités et le plan de capital annuel au conseil pour que ce dernier les approuve, et en assure le suivi. Le CER rencontre des leaders d'affaires et des chefs de fonction possédant une expérience pratique des risques et des programmes de gestion des risques, supervise l'efficacité de la fonction de gestion des risques et reçoit des rapports provenant d'audits internes à l'égard de l'efficacité des contrôles de risque au sein de l'entreprise et de la fonction de gestion des risques. Le CER supervise également les activités de gestion des risques de nos filiales et le risque auquel la Compagnie est exposée du fait de ses ententes de coentreprise. Il examine et approuve toutes les politiques de gestion des risques qui ne sont pas du ressort d'autres comités du conseil et en surveille la conformité. De plus, si le conseil a délégué la surveillance de certaines politiques et de certains programmes particuliers de gestion des risques à d'autres comités du conseil, il incombera au CER de présenter au conseil une vue d'ensemble de la surveillance de tous les programmes de gestion des risques par tous les comités du conseil.

Vous trouverez des renseignements supplémentaires sur nos pratiques de gestion du risque dans notre notice annuelle et notre rapport de gestion pour l'exercice clos le 31 décembre 2016, qui sont publiés sur notre site Web (www.sunlife.com), sur le site Web de SEDAR (www.sedar.com) et sur le site Web d'EDGAR (www.sec.gov/edgar.shtml).

Planification de la relève et gestion des talents

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

En 2015, le comité a procédé à une évaluation des talents dans toute la Compagnie et examiné des rapports sur les mesures projetées pour améliorer le perfectionnement des talents et renforcer la solidité des ressources en réserve pour les rôles essentiels. En 2016, le comité a examiné en détail des plans de relève mis à jour pour les rôles de l'équipe de haute direction et les responsables des principales fonctions de contrôle. Les résultats de ces examens ont été discutés avec le conseil.

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

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

Évaluation du conseil

Chaque année, le conseil, les comités du conseil et les administrateurs, sur une base individuelle, font l'objet d'un processus d'évaluation. En 2016, le conseil a retenu les services de Patrick O'Callaghan and Associates, consultant externe indépendant, pour faciliter le processus d'évaluation. Des directives relatives aux entretiens ont été élaborées par M. O'Callaghan en collaboration avec le président du comité de la gouvernance, des nominations et des placements, et le président du conseil. Des renseignements ont ensuite été réunis par l'intermédiaire de rencontres avec chaque administrateur et plusieurs hauts dirigeants par M. O'Callaghan d'après les directives relatives aux entretiens.

Dans le cadre du processus d'évaluation, les comités ont également examiné leur efficacité et de la rétroaction a été recueillie auprès des membres du comité et des membres de la haute direction par la secrétaire. Les présidents de comité ont été évalués par rapport aux descriptions des postes des présidents du conseil et des comités qui figurent dans notre charte du conseil d'administration, ainsi qu'en fonction de leurs qualités de chef et de l'animation des réunions et de leurs interactions avec la direction.

M. O'Callaghan a analysé les résultats de l'évaluation et a remis un rapport à cet égard lors de la réunion du conseil de novembre 2016. Le conseil et chaque comité ont établi une liste de mesures à prendre en 2017 pour donner suite aux recommandations découlant de l'évaluation afin d'améliorer davantage leur efficacité.

En 2016, le processus d'évaluation des administrateurs par leurs pairs comportait des entretiens individuels avec le président du conseil et de la rétroaction recueillie auprès des hauts dirigeants par la secrétaire. Le président du comité de la gouvernance, des nominations et des placements a présenté une rétroaction au président du conseil sur la base des commentaires fournis par d'autres administrateurs.

Systèmes de contrôle interne et d'information de gestion

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

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

Politique en matière de communications

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

Nous nous efforçons d'être attentifs aux besoins de la communauté financière et d'autres intervenants en matière d'information et nous fournissons au public investisseur en temps

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

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

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

Communication avec le conseil

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

Conseil d'administration
Financière Sun Life inc.
150 King Street West, 6th Floor
Toronto (Ontario) Canada M5H 1J9

Propositions des actionnaires

Les propositions des actionnaires pour notre assemblée annuelle de 2018 doivent nous être transmises par écrit. Nous devons recevoir ces propositions au plus tard à 17 h (heure de Toronto) le 20 décembre 2017 pour que nous puissions les examiner aux fins d'inclusion dans notre circulaire d'information de la direction relative à notre assemblée annuelle de 2018.

Prière de les envoyer à la secrétaire générale de la Financière Sun Life inc.

Télécopieur : 416-585-9907
Courrier électronique : boarddirectors@sunlife.com
Adresse postale : 150 King Street West, 6th Floor
Toronto (Ontario) Canada M5H 1J9

Proposition retirée

D'après les pratiques en matière de rémunération de la Sun Life et son engagement envers un dialogue ouvert, Vancity Investment Management Inc., 300 – 900 West Hasting Street, Vancouver (Colombie-Britannique) V6C 1E5 a convenu de retirer une proposition des actionnaires portant sur le versement d'un salaire de subsistance, soit le revenu nécessaire pour subvenir aux besoins familiaux dans des communautés en particulier.

Comités du conseil

Le conseil compte quatre comités permanents :

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

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

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

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

Comité d'audit et de révision



William D. Anderson
(président)

Stephanie L. Coyles

Sara Grootwassink
Lewis

Réal Raymond

Hugh D. Segal

Barbara G. Stymiest

Le rôle principal du comité d'audit et de révision (le « CAR ») consiste à superviser :

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

Indépendance et compétences financières

Tous les membres du CAR respectent les autres normes en matière d'indépendance qui s'appliquent aux membres du comité d'audit et de révision, lesquelles sont décrites dans nos Principes directeurs relatifs à l'indépendance des administrateurs (se reporter à la page 21).

Le conseil a établi que chacun de M. Anderson, président du CAR, de M^{me} Lewis et de M^{me} Stymiest ont les compétences nécessaires pour être désigné à titre d'« expert financier du

comité d'audit » (*audit committee financial expert*), au sens donné à ce terme dans les règles de la Securities and Exchange Commission (la « SEC ») des États-Unis, et possèdent chacun l'expérience nécessaire en matière de comptabilité ou de gestion financière connexe qui est requise selon les règles du New York Stock Exchange.

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

Le CAR s'est réuni six fois en 2016. Le CAR se réunit régulièrement en privé avec chacun de Deloitte, du premier directeur financier, de l'auditeur en chef, de l'actuaire en chef et du premier directeur, contrôle de la conformité et s'est réuni à huis clos à chaque réunion.

Présentation de l'information financière

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

Activités en 2016

Actuariat

- le comité a examiné des rapports sur les changements apportés aux hypothèses actuarielles et les mesures prises par la direction
- le comité a examiné des mises à jour sur les démarches entreprises par la direction dans le cadre d'un examen indépendant de la fonction de l'actuariat
- le comité a passé en revue et a approuvé la politique de gouvernance en matière d'actuariat de la Compagnie
- le comité a reçu l'examen de sociétés comparables réalisé par un tiers indépendant des passifs relatifs aux contrats à la fin de l'exercice 2015
- le comité a reçu des rapports sur les initiatives technologiques visant l'actuariat.

Finances

- le comité a passé en revue nos principales pratiques et politiques comptables de même que les prévisions et les décisions comptables avec la direction et Deloitte
- le comité a examiné les rapports courants de la direction sur les modifications apportées aux normes internationales d'information financière
- le comité a passé en revue avec la direction l'élaboration et l'application de paramètres opérationnels aux fins d'inclusion dans les rapports trimestriels des secteurs d'activité pour aider les administrateurs à examiner et à évaluer le rendement de la Compagnie
- le comité a reçu des mises à jour réglementaires sur les rapports de l'auditeur et les exigences de communication d'information relatives au comité d'audit qui sont proposées
- le comité a étudié les documents ci-après avec la direction et Deloitte et les a recommandés au conseil aux fins d'approbation : les états financiers consolidés annuels, les états financiers consolidés non vérifiés trimestriels, les rapports de gestion et les communiqués de presse portant sur les bénéfices concernant nos résultats annuels et trimestriels
- le comité a discuté avec la direction d'amélioration de nos communications financières
- le comité a reçu des mises à jour sur des questions fiscales.

Conformité

- le comité a reçu des présentations sur les plaintes des clients et les procédures de traitement de celles-ci
- le comité a reçu des rapports sur les ressources, les programmes et les initiatives de conformité de chefs de file en matière de conformité de Gestion Placements Sun Life, de Massachusetts Financial Services et de Financière Sun Life, États-Unis
- le comité a examiné et a approuvé les modifications apportées à la politique de gestion des risques liés à la conformité
- le comité a examiné et a approuvé le plan annuel de conformité
- le comité a reçu des rapports périodiques réguliers de la part du chef de la conformité sur des questions de conformité, y compris la conformité aux lois et aux règlements applicables, la conduite éthique, la dénonciation, la lutte contre le blanchiment d'argent, les pratiques financières, la fraude, la subornation et le respect de la vie privée
- le comité a examiné les politiques et programmes afin d'assurer le respect des exigences légales et réglementaires
- le comité a reçu des rapports sur les processus de la Compagnie visant à assurer la conformité aux règlements concernant les opérations entre apparentés.

Auditeur externe

- le comité a examiné et a accepté l'indépendance de l'auditeur externe et a examiné et a approuvé les principes directeurs visant à restreindre le recours aux services de l'auditeur externe
- le comité a examiné et a approuvé la portée globale du plan d'audit annuel et les ressources nécessaires
- le comité a examiné et a approuvé tous les services et honoraires relatifs à l'auditeur externe
- le comité a surveillé le rendement et les progrès de l'auditeur externe par rapport à sa proposition d'engagements faite dans le cadre du processus d'appel d'offres d'audit de 2015
- le comité a participé, en 2016, au projet pilote d'indicateur de la qualité de l'audit du Conseil canadien de la reddition de comptes (le « CCRC ») dont l'objectif était d'obtenir de la rétroaction concrète au Canada sur l'utilisation d'indicateurs de la qualité de l'audit et de savoir s'ils sont utiles ou non aux comités d'audit lorsqu'ils s'acquittent de leur responsabilité de supervision de l'audit externe.

Contrôle interne

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

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

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

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

- le comité a examiné l'indépendance de la fonction d'audit interne et en était satisfait
- le comité a examiné le mandat, les responsabilités et les pouvoirs, y compris l'indépendance et les ressources, du premier directeur financier, de l'auditeur en chef, de l'actuaire en chef et du premier directeur, contrôle de la conformité
- le comité a examiné les objectifs et les initiatives annuels et a évalué le rendement annuel du premier directeur financier, de l'auditeur en chef, de l'actuaire en chef et du premier directeur, contrôle de la conformité
- le comité a examiné la structure organisationnelle et l'efficacité des fonctions des finances, de l'audit interne, de l'actuariat et de la conformité
- le comité a examiné les plans de relève et le perfectionnement des talents des fonctions des finances, de l'audit interne, de l'actuariat et de la conformité.

Vous pouvez trouver de plus amples renseignements au sujet du CAR dans notre notice annuelle de 2016 qui a été déposée auprès des autorités canadiennes en valeurs mobilières (www.sedar.com) et sur EDGAR (www.sec.gov/edgar.shtml).

Les membres du CAR sont satisfaits du mandat du comité et estiment que celui-ci a respecté les modalités de sa charte en 2016.

Comité de la gouvernance, des nominations et des placements



John H. Clappison
(président)

Stephanie L. Coyles

Sara Grootwassink
Lewis

Scott F. Powers

Hugh D. Segal

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

- à élaborer des lignes directrices et des processus efficaces en matière de gouvernance
- à mettre sur pied des procédures afin d'évaluer l'efficacité du conseil et des comités du conseil, ainsi que de la contribution de chaque administrateur, du président du conseil et des présidents de comités
- à identifier les personnes dotées des compétences, du savoir-faire et des qualités que le conseil juge les mieux à même de compléter la composition actuelle du conseil, en tenant compte du niveau de diversité au sein du conseil, et à recommander l'élection des candidats aux postes d'administrateur
- à superviser les politiques et les processus afin de maintenir un comportement éthique
- à superviser les pratiques, le rendement, les procédures et les contrôles en matière de placement liés à la gestion du portefeuille de fonds généraux et des entreprises de gestion d'actifs de la Compagnie
- à revoir et à superviser les plans d'investissements annuels.

Le CGNP s'est réuni sept fois en 2016. Il a régulièrement rencontré le premier directeur des placements et s'est réuni à huis clos à chaque réunion.

Activités en 2016

Lignes directrices et procédés en matière de gouvernance

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

Gouvernance, renouvellement et évaluation du conseil

- le comité a examiné les chartes du conseil et des comités (y compris les descriptions de poste pour le président du conseil, les présidents des comités et les administrateurs) et a recommandé des mises à jour au conseil
- le comité a supervisé l'évaluation annuelle du conseil, laquelle a été facilitée par un conseiller externe indépendant, ainsi que l'évaluation annuelle des comités du conseil, de chaque administrateur, du président du conseil et des présidents des comités
- le comité a examiné l'indépendance des administrateurs et a examiné la composition du conseil et des comités et a fait des recommandations au conseil à cet égard
- le comité a élaboré de nouvelles lignes directrices en matière de recrutement d'administrateurs qui comprennent une procédure de maintien d'une liste permanente de candidats potentiels aux postes d'administrateur
- le comité a étudié des candidats potentiels aux postes d'administrateur qui complètent la composition actuelle du conseil, en tenant compte du niveau de diversité au conseil et de l'objectif quant à la présence d'administratrices au conseil qui est mis de l'avant dans la politique relative à la diversité au sein du conseil, a recommandé la nomination de Stephanie L. Coyles et de A. Greig Woodring à titre de nouveaux administrateurs avec prise d'effet le 1^{er} janvier 2017 et, à la réunion du conseil du 15 février 2017, a recommandé la nomination de Christopher J. McCormick à titre d'administrateur par l'intermédiaire d'une procédure dirigée par le président du CGNP, William D. Anderson a été nommé pour succéder à James H. Sutcliffe à titre de président du conseil après le départ à la retraite de ce dernier après la prochaine assemblée annuelle des porteurs d'actions ordinaires du 10 mai 2017, sous réserve de sa réélection par les porteurs d'actions ordinaires à l'occasion de cette assemblée
- le comité a encadré, en consultation avec le président du conseil, le programme d'orientation pour les nouveaux administrateurs et les programmes de formation pour les administrateurs

en place, et a élaboré de nouvelles lignes directrices en matière de visites de sites par les nouveaux administrateurs ainsi que le calendrier annuel des visites de sites par les administrateurs

- le comité a examiné le programme de rémunération des administrateurs et a recommandé des modifications au conseil.

Placements

- le comité a examiné le rendement des placements pour le compte général et les activités de gestion des actifs de la Compagnie
- le comité a examiné les rapports sur les opérations de placement importantes
- le comité a reçu des rapports sur les tendances, la situation actuelle et les perspectives des marchés
- le comité a reçu des présentations et des mises à jour sur l'exposition aux produits de base et à l'immobilier, les plans de diminution des risques et le profil de risque de crédit de la Compagnie, compte tenu de l'évolution macro-économique
- le comité a reçu des rapports du premier directeur de la gestion du risque de crédit sur les perspectives des marchés, y compris les risques de placement et les incidents de crédit qui visent le portefeuille d'actifs de la Compagnie
- le comité a discuté du rendement des placements, de la stratégie de placement et des facteurs de risque liés à des entités qui ont déjà été acquises ou qui pourraient l'être
- le comité a reçu un rapport du groupe de travail sur les indicateurs de rendement des investissements constitué pour identifier et mettre au point des indicateurs qui évaluent le rendement dans la réussite de plans d'affaires adaptés au marché ainsi que pour élaborer des outils d'attribution de rendement des investissements aux fins des rapports financiers externes
- le comité a examiné les modifications apportées à la politique en matière de gestion des risques de placement et de crédit
- le comité a examiné les mesures de rendement des entreprises de gestion d'actifs de la Compagnie
- le comité a discuté de la stratégie de placement et a examiné le plan de placement annuel et l'a recommandé au conseil aux fins d'approbation.

Fonction de placement

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

Les membres du CGNP sont satisfaits du mandat du comité et estiment que celui-ci a respecté les modalités de sa charte en 2016.

Comité de planification de la direction



M. Marianne Harris
(présidente)

John H. Clappison

Martin J. G. Glynn

Scott F. Powers

A. Greig Woodring

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

- en fournissant des commentaires sur la planification de la relève pour le poste de chef de la direction et en examinant les plans ayant trait à la planification de la relève pour d'autres hauts dirigeants, de même que la nomination et la formation des candidats à ces postes
- en mettant en place et en supervisant des procédures d'évaluation du rendement du chef de la direction, de même qu'en examinant l'évaluation du rendement des autres membres de la haute direction faite par le chef de la direction
- en formulant des recommandations en matière de rémunération des membres de la haute direction au conseil, notamment en matière de politiques et de pratiques de rémunération et de création de régimes incitatifs
- en supervisant la formation des gens de talent, la mobilité à l'échelle mondiale, l'engagement des employés et la culture de la Compagnie
- en supervisant la gouvernance des régimes de retraite des employés.

Le CPD s'est réuni huit fois en 2016. Il s'est réuni à huis clos au début de chaque réunion puis après avoir examiné les rapports de ses conseillers indépendants et de la direction. Le CPD a aussi tenu des réunions privées avec la vice-présidente générale et première directrice des ressources humaines et des communications, à chaque réunion.

Activités en 2016

Rémunération des membres de la haute direction

- le comité a examiné et a approuvé les politiques, les programmes et les fourchettes de rémunération des membres de la haute direction, y compris les arrangements relatifs à la retraite et aux avantages sociaux, et a déterminé des mesures et des objectifs de rendement adéquats pour les programmes de rémunération incitative
- le comité a examiné et a approuvé les changements apportés à l'approche en matière de rémunération et au régime incitatif annuel aux fins de mise en œuvre en 2017, qui assurent une harmonisation continue avec notre stratégie d'affaires et font de nos clients le point focal de nos objectifs stratégiques
- le comité a examiné les tendances du marché et les faits récents relatifs à la réglementation en matière de rémunération des membres de la haute direction
- le comité a examiné le rapport interne sur la conformité ainsi que les politiques en matière de rémunération et de nomination
- le comité a examiné et a approuvé la présentation de la rémunération des dirigeants
- le comité a réalisé un processus d'évaluation du nouveau conseiller en rémunération indépendant du CPD et a choisi Pay Governance LLC.

Évaluation des membres de la haute direction

- le comité a établi des objectifs de rendement pour le chef de la direction, a procédé à une évaluation du rendement par rapport à ces objectifs et a recommandé sa rémunération au conseil en tenant compte de notre rendement d'entreprise et de ses qualités de dirigeant en 2016

- le comité a étudié l'évaluation du rendement ainsi que les recommandations en matière de rémunération à l'égard des vice-présidents généraux de l'Organisation internationale, des présidents des groupes d'affaires et des autres membres de la haute direction chargés des risques importants, et a fait des recommandations au conseil.

Gestion des talents/engagement des employés

- le comité a effectué un examen approfondi des options de relève pour le poste de chef de la direction et les autres postes de haute direction, notamment au sein de Massachusetts Financial Services, et a examiné les plans de formation pour les candidats à la relève
- le comité a examiné les résultats du sondage d'engagement des employés pour l'ensemble de l'entreprise et les plans d'action afin d'améliorer les niveaux d'engagement des employés dans leur ensemble
- le comité a examiné les analyses de croissance du salaire d'employés dans des marchés donnés
- le comité a examiné les progrès faits par rapport notre stratégie en matière de diversité et d'inclusion et qui vise à renforcer notre culture d'inclusion et à garantir que nos effectifs soient le reflet des clients que nous desservons et des collectivités dans lesquelles nous exerçons nos activités
- le comité a examiné les tendances en matière de mobilité à l'échelle mondiale ainsi que nos pratiques en la matière.

Gouvernance et conformité

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

Fonction des ressources humaines

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

Les membres du CPD sont satisfaits du mandat du comité et estiment que celui-ci a respecté les modalités de sa charte en 2016.

Comité d'examen des risques



Barbara G. Stymiest
(présidente)



William D. Anderson



Martin J. G. Glynn



M. Marianne Harris



Réal Raymond



A. Greig Woodring

Le conseil a délégué la surveillance principale de la gestion des risques et du capital à son comité d'examen des risques (le « CER »), lequel est un comité permanent du conseil. La principale fonction du CER est :

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

Le CER s'est réuni six fois en 2016. Il a régulièrement tenu des réunions privées avec le premier directeur, gestion des risques et s'est réuni à huis clos à la clôture de chaque réunion. Le CER a également tenu des réunions à huis clos avec le premier directeur de la gestion des risques régulièrement.

Activités en 2016

Compréhension des risques

- le comité a examiné les principaux risques que comportent nos activités ainsi que les contrôles appliqués pour atténuer les risques
- le comité a examiné chaque trimestre le profil de risque ainsi que sa conformité avec la politique relative à l'appétence pour le risque, y compris le tableau de bord d'appétence pour le risque
- le comité a examiné des rapports exhaustifs sur les principaux risques établis et a discuté de stratégies de réduction des risques avec la direction

- le comité a examiné les résultats des analyses dynamiques de la suffisance du capital et d'autres analyses de scénarios et a donné ses commentaires sur les scénarios ayant fait l'objet de tests
- le comité a assisté régulièrement à des exposés et a eu des discussions périodiques sur de nouveaux enjeux liés à la gestion des risques, à la réglementation et au secteur ainsi que sur les tendances en matière de gouvernance
- le comité a assisté à des exposés sur la sécurité de l'information, les technologies de l'information, y compris les cyber-risques, le risque de longévité et les incidences éventuelles des modifications apportées à la réglementation
- le comité a examiné avec la direction l'élaboration des programmes de gestion des risques opérationnels de la Compagnie
- le comité a examiné des rapports détaillés sur les principaux risques auxquels nous sommes exposés dans le cadre de nos activités aux États-Unis et relativement à Gestion Placements Sun Life et à Massachusetts Financial Services
- le comité a examiné avec la direction le rapport sur l'évaluation des risques et de la solvabilité propres de la Compagnie.

Gestion du capital et de la trésorerie

- le comité a examiné et a recommandé au conseil des cibles en matière de capital qui respectent les lignes directrices du BSIF
- le comité a examiné et a recommandé au conseil l'approbation du plan de capital annuel
- le comité a examiné régulièrement notre situation du compte capital et notre solidité financière avec la direction et a formulé des recommandations au conseil en matière d'attribution du capital, de dividendes, de rachats d'actions et de refinancements.

Politiques en matière de risques et de capital

- le comité a examiné et a recommandé au conseil d'approuver des modifications au Cadre de gestion du risque (y compris l'élaboration d'un énoncé sur la culture du risque), à la politique relative à l'appétence pour le risque et à la politique relative au risque de capital
- le comité a examiné un nouveau cadre de gestion du capital et en a recommandé l'approbation au conseil
- le comité a examiné régulièrement et a approuvé des politiques de gestion et de contrôle des risques et a reçu des rapports sur la conformité avec les politiques de gestion des risques.

Surveillance des risques et conformité

- le comité a examiné les programmes de surveillance des risques et a fait rapport sur les activités liées à la surveillance des risques, notamment celles qui sont liées à l'appétence pour le risque, aux placements et aux risques liés au marché ainsi qu'aux risques opérationnels et aux risques liés à l'assurance
- le comité a examiné les rapports sur la conformité aux limites de la politique des risques et a surveillé les mesures de gestion connexes
- le comité a discuté avec la direction de l'optimisation des risques pris selon les limites approuvées en la matière
- le comité a surveillé la mise en œuvre des améliorations du cadre de gestion du risque opérationnel
- le comité a étudié les rapports traitant de notre concentration des risques et de notre exposition au risque lié aux cocontractants dans les ententes de réassurance
- le comité a examiné l'inclusion de l'énoncé sur la culture du risque ainsi que des composantes clés de la culture du risque dans le Cadre de gestion du risque
- le comité a rencontré le BSIF pour examiner son rapport d'examen annuel et le statut des éléments aux fins d'examen avec la direction de façon régulière.

Surveillance de la gestion des risques

- le comité a examiné le mandat, les responsabilités et les pouvoirs, y compris l'indépendance et les ressources, des postes de premier directeur, gestion des risques et de premier directeur de la gestion du risque de crédit et il a évalué l'efficacité de ces postes
- le comité a examiné les objectifs et les initiatives annuels et a évalué le rendement annuel du premier directeur, gestion des risques et du premier directeur de la gestion du risque de crédit
- le comité a examiné la structure organisationnelle et l'efficacité de la fonction de gestion des risques
- le comité a examiné les plans de relève et le perfectionnement des talents de la fonction de gestion des risques, y compris la gestion du risque de crédit
- le comité a présenté au conseil une vue d'ensemble de la surveillance de tous les programmes de gestion des risques par tous les comités du conseil, notamment :
 - les incidences de risques clés pour l'ensemble de l'entreprise sur les programmes de rémunération au CPD
 - les activités de supervision des risques liés aux placements et des risques liés au marché au CGNP
 - les considérations de risque du plan stratégique à sa réunion stratégique annuelle.

Les membres du CER sont satisfaits du mandat du comité et estiment que celui-ci a respecté les modalités de sa charte en 2016.

Rémunération des administrateurs

Analyse de la rémunération

Notre principe directeur, notre approche et notre processus

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Structure du programme

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

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

M. Connor ne reçoit pas de rémunération à titre d'administrateur, car il est notre chef de la direction. De plus amples détails sur la rémunération de M. Connor se retrouvent à la rubrique à la page 49 de la présente circulaire.

En 2015, le CGNP a porté la provision annuelle des administrateurs à 140 000 \$ (soit une augmentation de 20 000 \$), et ce, compte tenu d'un exercice d'analyse comparative que la direction avait entrepris par rapport aux sociétés financières canadiennes comparables à la Compagnie.

Le CGNP a examiné la rémunération des administrateurs en 2016 et a décidé de ne pas y apporter de modifications, à l'exception des frais de déplacement indiqués ci-après.

Le tableau ci-après résume la rémunération des administrateurs approuvée par le conseil avec prise d'effet au 6 mai 2015¹.

Provision du président du conseil	405 000 \$
Provisions des administrateurs	140 000 \$
Provisions des présidents de comités	30 000 \$
Provision des membres de comités	10 000 \$
Jetons de présence	1 750 \$

¹ Avant le 1^{er} mai 2016, les frais de déplacement étaient de (i) 750 \$ lorsqu'un administrateur se déplaçait dans la province ou en provenance d'une province voisine, pour chaque série de réunions auxquelles il assistait, et (ii) 1 500 \$ pour d'autres destinations, pour chaque série de réunions auxquelles il assistait. Après le 1^{er} mai 2016, les frais de déplacement ont été augmentés à (i) 1 500 \$ lorsque le temps de déplacement d'un aller-retour était de deux à six heures et (ii) 3 000 \$ lorsque le temps de déplacement d'un aller-retour était de six heures ou plus.

Structure du nouveau programme de 2017

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

Au moment de la transition vers la structure globale avec prise d'effet le 1^{er} juin 2017, la rémunération de nos administrateurs sera la suivante :

Provision du président du conseil	405 000 \$ (inchangée)
Provision des administrateurs	210 000 \$ ¹
Provision des présidents de comités	40 000 \$ ²
Provision des membres de comités	10 000 \$ (inchangée)
Jetons de présence à l'assemblée	AUCUNE

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

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

Le CGNP a également décidé d'examiner la rémunération des administrateurs aux deux ans plutôt qu'annuellement.

Régime de rémunération fondé sur des actions

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

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

Lignes directrices en matière d'actionnariat

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

Le 6 mai 2015, la ligne directrice en matière d'actionnariat des administrateurs a été portée à 700 000 \$ pour se maintenir à un montant correspondant à cinq fois la provision annuelle des administrateurs. Les administrateurs (sauf M. Connor) doivent détenir au moins 700 000 \$ en actions ordinaires et/ou en UAD dans les cinq ans de leur élection au conseil. Les administrateurs ne peuvent réaliser des opérations de monétisation d'actions ni des opérations de couverture visant des titres de la Financière Sun Life (se reporter à la page 63).

À titre de chef de la direction, M. Connor est assujéti à des exigences en matière d'actionnariat distinctes qui sont décrites à la page 63.

Nouvelles lignes directrices en matière d'actionnariat pour 2017

À compter du 1^{er} juin 2017, en liaison avec les changements apportés à la rémunération des administrateurs mentionnés ci-dessus en 2017, la ligne directrice en matière d'actionnariat des administrateurs a été portée à 735 000 \$, ou sept fois la tranche en espèces de la provision annuelle des administrateurs.

Actionnariat

Le tableau ci-après présente les actions ordinaires et les UAD que chaque administrateur (sauf M. Connor) détenait en date du 28 février 2017 et du 29 février 2016 ainsi que la tranche qu'ils ont choisi de recevoir en actions ordinaires ou en UAD (à l'exception de la partie de la provision annuelle du conseil qui est automatiquement versée en UAD).

Administrateur	Exercice	Nombre d'actions ordinaires	Nombre d'UAD	Nombre total d'actions ordinaires et d'UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD (\$)	L'administrateur a respecté les lignes directrices (✓) ou le montant (\$) nécessaire pour les respecter	Rémunération à base d'actions choisie (%)
William D. Anderson	2017	13 280	14 238	27 518	1 326 368	✓	–
	2016	13 280	12 172	25 452	1 026 734	✓	–
	Différence	0	2 066	2 066	299 634		
John H. Clappison	2017	3 007	46 530	49 537	2 387 684	✓	25
	2016	2 538	43 305	45 843	1 849 307	✓	25
	Différence	469	3 225	3 694	538 377		
Stephanie L. Coyles	2017	0	0	0	0	700 000	100
	2016	–	–	–	–	–	–
	Différence	–	–	–	–		
Martin J. G. Glynn	2017	10 316	12 820	23 136	1 115 156	✓	–
	2016	10 316	10 805	21 121	852 021	✓	–
	Différence	0	2 015	2 015	263 135		
M. Marianne Harris	2017	5 340	16 116	21 456	1 034 180	✓	100
	2016	5 149	10 531	15 680	632 531	67 469	100
	Différence	191	5 585	5 776	401 649		
Sara Grootwassink Lewis	2017	5 500	9 179	14 679	707 528	✓	100
	2016	5 500	3 836	9 336	376 614	323 386	100
	Différence	0	5 343	5 343	330 914		
Scott F. Powers	2017	975	2 753	3 728	179 690	520 310	75
	2016	310	273	583	23 518	676 482	50
	Différence	665	2 480	3 145	156 172		
Réal Raymond	2017	8 000	12 705	20 705	997 981	✓	50
	2016	8 000	9 174	17 174	692 799	7 201	50
	Différence	0	3 531	3 531	305 182		
Hugh D. Segal	2017	8 657	17 540	26 197	1 262 696	✓	–
	2016	8 657	15 355	24 012	968 644	✓	–
	Différence	0	2 185	2 185	294 052		
Barbara G. Stymiest	2017	5 000	23 418	28 418	1 369 748	✓	80
	2016	5 000	18 184	23 184	935 243	✓	80
	Différence	0	5 234	5 234	434 505		
James H. Sutcliffe	2017	8 000	87 013	95 013	4 579 627	✓	100
	2016	8 000	74 894	82 894	3 343 944	✓	100
	Différence	0	12 119	12 119	1 235 683		
A. Greig Woodring	2017	0	0	0	0	700 000	100
	2016	–	–	–	–	–	–
	Différence	–	–	–	–		

¹ M^{me} Coyles et M. Woodring sont devenus membres du conseil le 1^{er} janvier 2017.

Le cours de clôture de nos actions ordinaires à la TSX le 28 février 2017 et le 29 février 2016 s'est établi respectivement à 48,20 \$ et à 40,34 \$.

Renseignements sur la rémunération

Tableau de la rémunération des administrateurs

Nous avons versé aux administrateurs de la Financière Sun Life et de la Sun Life du Canada une somme globale de 2 582 859 \$ en 2016, comparativement à 2 502 376 \$ en 2015.

Nom	Honoraires (\$)	Attributions fondées sur des actions (\$)	Frais de déplacement (\$)	Attributions fondées sur des options ¹ (\$)	Rémunération aux termes d'un régime incitatif autre que fondé sur des titres de capitaux propres (\$)	Valeur du plan de retraite (\$)	Autre rémunération ² (\$)	Total (\$)
William D. Anderson	153 750	70 000	10 500	–	–	–	–	234 250
John H. Clappison	116 625	108 875	7 500	–	–	–	7 912	240 912
Martin J. G. Glynn	139 000	70 000	16 500	–	–	–	–	225 500
M. Marianne Harris	–	218 302	9 000	–	–	–	–	227 302
Krystyna T. Hoeg	59 140	25 385	1 500	–	–	–	5 000	91 025
Sara Grootwassink Lewis	–	207 250	19 500	–	–	–	19 960	246 710
Scott F. Powers	68 625	138 625	12 000	–	–	–	–	219 250
Réal Raymond	64 250	134 250	9 750	–	–	–	–	208 250
Hugh D. Segal	137 250	70 000	12 000	–	–	–	–	219 250
Barbara G. Stymiest	30 400	191 600	9 000	–	–	–	7 145	238 145
James H. Sutcliffe	–	405 000	–	–	–	–	27 265	432 265
TOTAL								2 582 859

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

² Le montant pour M^{me} Hoeg représente un don de bienfaisance qui a été fait par la Compagnie au moment de son départ du conseil. Les montants qui y figurent pour M^{mes} Lewis et Stymiest et MM. Clappison et Sutcliffe représentent le remboursement des déplacements effectués par leur conjointe ou conjoint respectif dans le cadre d'une réunion ou d'un événement de la Compagnie ayant eu lieu à l'extérieur des installations de la Compagnie, ce remboursement étant considéré comme un avantage imposable pour 2016.

Rémunération des membres de la haute direction

La présente rubrique porte sur notre méthode de rémunération des membres de la haute direction, notre façon de prendre des décisions, les différents éléments de nos programmes, les sommes versées à nos membres de la haute direction visés en 2016 et les motifs de nos décisions. La direction a préparé l'analyse de la rémunération et les renseignements sur la rémunération figurant ci-après au nom du comité de planification de la direction (le « CPD »). Le CPD et notre conseil ont examiné et ont approuvé la présente rubrique. Tous les chiffres sont libellés en dollars canadiens, à moins d'indication contraire.

Contenu

Lettre aux actionnaires	50
Analyse de la rémunération	54
• Décisions et approbations liées à la rémunération en 2016	54
• Modifications en 2017	54
• Comparaison de la valeur pour les actionnaires avec la rémunération des membres de la haute direction.....	56
• Notre philosophie et notre approche	58
• Gouvernance en matière de rémunération	59
• Harmonisation des programmes de rémunération et de gestion du risque	61
• Cycle de prise de décisions.....	65
• Notre programme de rémunération	66
Renseignements sur la rémunération	80
• Rémunération individuelle et objectifs de rendement	80
• Tableau sommaire de la rémunération	86
• Attributions aux termes du régime de rémunération incitative	87
• Prestations de retraite.....	94
• Prestations en cas de cessation d'emploi et de changement de contrôle	96
• Rémunération globale versée aux membres de la haute direction chargés des risques importants	101
• Titres pouvant être émis aux termes de régimes de rémunération en actions	102

Lettre aux actionnaires

L'année 2016 a été une excellente année pour notre Compagnie : le cours de nos actions ayant connu une augmentation considérable et nous avons pu augmenter le dividende à deux reprises. Les activités ont connu une croissance à l'interne – les souscriptions d'assurance ont atteint des niveaux record – et par l'intermédiaire d'importantes acquisitions dans le secteur des avantages sociaux collectifs aux États-Unis et sur un certain nombre de marchés asiatiques. Notre force réside dans la diversité de nos activités et des occasions au moyen de systèmes de distribution bien établis et d'une exposition aux marchés en forte croissance. Le capital a été utilisé avec soin, le rendement du capital-actions atteignant les objectifs, d'après une gestion des risques disciplinée.

Nous nous sommes toujours imposé un standard très élevé en matière de service à la clientèle et, en 2016, notamment, nous avons introduit certaines améliorations clés à notre service à la clientèle ce qui comprend, par exemple, notre concierge numérique au Canada et notre application mobile en Asie, le rendement de nos placements pour les clients de MFS est demeuré dans le quartile de tête pour plusieurs gammes de produits.

En bâtissant sur cette fondation, nous avons lancé le projet ambitieux, en 2016, de devenir **l'une des meilleures sociétés d'assurance et de gestion d'actifs au monde**. Au cœur de la réussite de cet objectif est notre engagement à faire davantage pour nos clients, à consolider ces relations et à améliorer leur expérience avec nous. L'accent sera mis sur le client en concentrant davantage d'efforts sur la transformation numérique, les données et les analyses, le talent et la culture, et une rigueur financière. Ces priorités soutiennent notre engagement envers nos objectifs financiers à moyen terme de faire croître le bénéfice sous-jacent par action entre 8 et 10 %, le rendement des capitaux propres (« RCP ») entre 12 et 14 % et le ratio de distribution sur les actions ordinaires entre 40 et 50 %.

La présente lettre donne un aperçu du rendement de la Compagnie en 2016, des points saillants de la rémunération et des principales activités liées à la gouvernance au cours du dernier exercice. Nous donnons de l'information détaillée sur les décisions clés relatives à la rémunération de la direction pour 2016 ainsi que sur les modifications apportées à nos programmes de rémunération des membres de la haute direction en 2017 à la rubrique suivant la présente lettre.

Faits saillants du rendement en 2016

Nous avons fait des progrès en ce qui concerne nos quatre piliers stratégiques et nous avons réalisé de solides résultats tant sur le plan financier, pour les actionnaires que pour les clients, notamment :

- Bénéfice net déclaré lié aux activités poursuivies de 2 485 millions de dollars (une hausse de 13 % par rapport à 2015) et RCP de 13,0 % (en hausse comparativement à 12,2 % en 2015)
- Bénéfice net opérationnel des activités poursuivies de 2 487 millions de dollars (une hausse de 10 % par rapport à 2015) et RCP de 13,0 % (en hausse comparativement à 12,6 % en 2015)
- Bénéfice net sous-jacent des activités poursuivies de 2 335 millions de dollars (une hausse de 1 % par rapport à 2015)
- Ventes d'assurances en hausse de 27 % et les ventes de produits de gestion de patrimoine en hausse de 14 % par rapport à 2015
- Actif géré de 903 milliards de dollars (comparativement à 891 milliards de dollars en 2015)
- Dividendes pour les porteurs d'actions ordinaires de 1,62 \$ par action en 2016 (contre 1,51 \$ par action en 2015) et augmentation du dividende à deux reprises

- Amélioration des points de service et des solutions numériques (allant des nouvelles applications mobiles à une analytique avancée) afin d'offrir aux clients des conseils proactifs pour répondre à leurs besoins uniques
- Rendement total pour les actionnaires de 24 % en 2016 et de 28 % par année pour les cinq années closes en décembre 2016 ce qui, en termes absolus, est considérable et se traduit par une surperformance par rapport à notre groupe de sociétés comparables.

Un résumé détaillé de la progression de notre stratégie à quatre piliers en 2016 se retrouve dans notre communiqué de presse sur les résultats du quatrième trimestre et de l'exercice complet de 2016 et comprend les faits saillants des ventes, les nouvelles initiatives axées sur les clients et la reconnaissance du secteur.

Principes de rémunération

Nos programmes de rémunération des membres de la haute direction sont structurés en vue d'atteindre des objectifs financiers et stratégiques.

Les cibles de rendement utilisées dans notre régime incitatif annuel (« RIA ») tiennent compte des objectifs financiers et non financiers tirés du plan d'affaires annuel approuvé par le conseil. Nous sommes d'avis que notre succès à long terme dans la réussite de ces objectifs stratégiques se constate tant dans le rendement absolu que relatif du cours des actions et que cela **harmonise** les intérêts de nos hauts dirigeants avec ceux de nos actionnaires.

Le RIA est plus avantageux lorsque nous dépassons nos objectifs portant sur les résultats et la rentabilité des ventes; il existe donc une **incitation**, pour les hauts dirigeants, à atteindre un rendement exceptionnel. À compter de 2017, nous procédons à l'augmentation de la portion du RIA liée aux mesures propres aux clients de manière à ce que les hauts dirigeants aient une incitation additionnelle à tenir les promesses faites aux clients, ce que nous considérons comme critique pour le succès durable à long terme. La valeur des versements possibles aux termes du RIA pour les membres de la haute direction est considérable par rapport au salaire de base afin d'assurer que l'incitation est forte.

Nos programmes de rémunération sont conçus pour être **équitable**s pour toutes les parties concernées, soit les actionnaires, les clients et les employés. Nous testons nos programmes de rémunération et leurs résultats par rapport à d'autres afin de s'assurer que nous obtenons des résultats équitables et raisonnables. Bien évidemment, nous offrons des salaires concurrentiels et d'autres programmes de retraite et d'avantages sociaux afin de recruter et de maintenir en poste les personnes de talent dont nous avons besoin pour mener à terme notre stratégie.

Nous avons apporté quelques changements à nos politiques en matière de rémunération en 2016. Nous examinons nos programmes de rémunération chaque année et sommes d'avis qu'ils fonctionnent efficacement. Nous notons que la taille et la complexité de la Compagnie et, par conséquent, des rôles de haute direction au sein de celle-ci ont considérablement augmenté au cours des cinq dernières années, ce qui devrait être pris en compte dans la rémunération.

Rémunération en 2016

Après avoir évalué notre rendement en 2016 et étudié les recommandations du CPD, le conseil a approuvé les décisions suivantes touchant la rémunération, dont de plus amples détails sont présentés dans les pages qui suivent :

- des augmentations sélectives des salaires ou des cibles d'incitatifs des membres de la haute direction visés
- un indicateur de rendement de l'ensemble de la Compagnie de 141 % par rapport à la cible au titre du régime de RIA, ce qui reflète le résultat net, la valeur des affaires nouvelles (« VAN ») et le rendement des indicateurs de rendement clés de l'entreprise (les « IRCE »)

- des versements aux termes du Régime d'unités d'actions Sun Life de la haute direction (unité d'action Sun Life) effectués en mars 2017, qui reflètent un excellent rendement total pour les actionnaires (« RTA ») absolu et relatif au cours des trois derniers exercices (de 2014 à 2016), ce qui a donné lieu à un facteur de rendement de 144 % par rapport à la cible
- des cibles de rémunération et de rendement pour 2017 fondées sur notre plan d'affaires, nos objectifs stratégiques et les pratiques concurrentielles pour 2017
- des attributions de rémunération incitative à moyen et à long terme pour 2017, la valeur finale de ces attributions reflétera notre rendement au cours des trois à dix prochains exercices.

Les régimes incitatifs ont offert une valeur considérable en 2016 et nous sommes d'avis que cela est adéquat étant donné le rendement atteint. Le CPD est confiant que les résultats ont été atteints sans prendre de risques excessifs. Le tableau de la page 81 présente le lien étroit entre la rémunération finale du chef de la direction et la valeur créée pour les actionnaires.

Gouvernance

Le CPD s'est acquitté de la totalité de son mandat au cours de l'année. En plus des réunions trimestrielles habituelles, le CPD tient compte de la qualité du bénéfice émergent afin d'apporter des rajustements au RIA provisoire et aux résultats des unités d'actions Sun Life si nécessaire et de recevoir un rapport sur le risque du premier directeur, gestion des risques afin de s'assurer que les résultats ont été atteints selon l'appétence pour le risque et les pratiques en matière de gestion du risque de la Compagnie. Le CPD fait rapport au conseil dans son ensemble sur ses délibérations après chaque réunion. Le CPD évalue son efficacité annuellement afin de repérer les occasions d'amélioration.

Nous examinons régulièrement les divers éléments de nos programmes de rémunération des membres de la haute direction afin d'en assurer l'harmonisation avec les principes en matière de gouvernance, de gestion du risque et réglementaires en exécutant un solide processus d'audit interne continu qui confirme l'harmonisation avec les principes en matière de saines pratiques de rémunération (Principles for Sound Compensation Practices) publiés par le Conseil de stabilité financière (le « CSF »). Nous nous assurons également que nos programmes de rémunération s'harmonisent avec les principes en matière de rémunération de la haute direction (Executive Compensation Principles) publiés par la Coalition canadienne pour une saine gestion des entreprises (la « CCSE »). Dans cet esprit, la Financière Sun Life s'est classée parmi les dix premières sociétés en 2016 selon l'évaluation annuelle des pratiques de gouvernance « Board Games » du *Globe & Mail*, réalisée par le Report on Business.

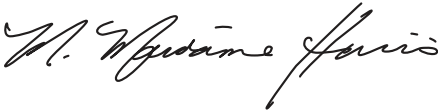
Le président du conseil et le président du comité de planification de la direction se sont rencontrés régulièrement avec des groupes de gouvernance et d'actionnaires pendant l'année pour discuter de stratégie, de leadership et de rémunération. Nous continuons de recevoir une rétroaction positive à l'égard de nos pratiques en matière de présentation de l'information de la part des actionnaires par le biais du vote consultatif à l'égard de la rémunération des membres de la haute direction (droit de regard sur la rémunération ou « say on pay »). Cet engagement envers les actionnaires contribue à faire en sorte que nos décisions et nos mesures continuent de répondre aux attentes des actionnaires.

Conclusion

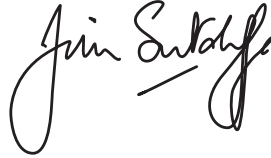
L'année 2016 s'est révélée une autre année très favorable pour la Compagnie. Alors que nous continuons de mettre à exécution notre stratégie axée sur les clients, le conseil et le CPD estiment que les décisions et les mesures que nous avons prises démontrent un lien étroit entre la rémunération et la valeur pour les actionnaires à long terme, mais aussi que nos programmes continueront de fournir une harmonisation, une incitation et des résultats équitables.

Nous nous efforçons de fournir des renseignements clairs qui vous aident à comprendre notre approche à l'égard de la rémunération et comment nous relient la rémunération au rendement. Nous continuons de solliciter les commentaires des actionnaires sur tous les aspects de notre programme de rémunération des membres de la haute direction alors que nous travaillons pour comprendre les questions touchant à la rémunération des membres de la haute direction que vous jugez importantes. Nous croyons fermement qu'un dialogue ouvert et continu constitue un élément clé de ce processus et nous vous invitons à communiquer avec nous à l'adresse boarddirectors@sunlife.com si vous avez des questions sur la rémunération de la haute direction et nous vous encourageons à tirer avantage de votre « say on pay » en 2017.

Nous vous prions d'agréer l'expression de nos sentiments distingués.



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



James H. Sutcliffe, FIA
Le président du conseil

Analyse de la rémunération

Décisions et approbations liées à la rémunération en 2016

Nous évaluons soigneusement notre rendement d'entreprise pour évaluer la pertinence des objectifs définis en début d'année, la cohérence des perceptions externes de notre rendement avec les résultats produits par l'application de nos formules et la mesure dans laquelle les résultats obtenus témoignent d'un rendement durable à long terme ou d'événements exceptionnels, et recevons des renseignements des consultants indépendants du CPD et de la direction dans le cadre de ce processus. Ces activités de recherche et d'analyse fournissent des données contextuelles en vue des décisions liées à la rémunération du conseil. Le tableau ci-après résume les décisions liées à la rémunération en 2016 et les fourchettes de rémunération de nos membres de la haute direction visés qui en découlent pour 2016. Pour obtenir de plus amples renseignements sur les régimes, les versements et les nouvelles attributions, se reporter à la page 66.

Membre de la haute direction visé	Salaire annualisé (en milliers)		Rémunération incitative annuelle			Rémunération incitative à long terme (en milliers)			
			Réelle (en milliers)		Cible (en % du salaire)	Unités d'actions Sun Life		Options	
	2016	2017	2016	2016		2017	Valeur acquise / versée	Valeur attribuée	Valeur exercée
Dean A. Connor Président et chef de la direction	1 100	1 100	2 300	125 %	125 %	7 465	4 125	1 308	1 375
Colm J. Freyne Vice-président général et premier directeur financier	540	560	876	100 %	100 %	1 493	975	–	325
Stephen C. Peacher Président, Gestion Placements Sun Life	540 US	580 US	2 236 US	250 %	250 %	1 898 US	1 650 US	2 777	550 US
Daniel R. Fishbein Président, FSL É.-U.	550 US	550 US	931 US	100 %	125 %	1 029 US	900 US	–	300 US
Kevin P. Dougherty Président, FSL Canada	585	585	937	100 %	125 %	2 165	1 163	1 187	388

Le conseil a évalué le rendement de chacun des membres de la haute direction visés par rapport à leurs objectifs individuels en 2016. Le résumé du rendement de chaque membre de la haute direction visé qui a constitué le fondement des décisions du conseil à l'égard des rajustements de salaire, des multiplicateurs individuels aux termes du RIA et des attributions incitatives à long terme commence à la page 80.

La valeur des attributions d'unités d'actions Sun Life 2014 versées en 2017 était de 199 % de la valeur initiale de l'attribution, en raison de l'évolution du cours de l'action, des dividendes accrus et de l'application de l'indicateur de rendement de 144 %.

Modifications en 2017

En 2016, nous avons procédé à la mise à jour des principes qui régissent nos programmes de rémunération à la page 58. Le CPD a procédé à son examen annuel de nos programmes de rémunération et il a approuvé les modifications suivantes pour 2017.

Actionnariat

Afin de promouvoir une meilleure harmonisation de nos intérêts avec ceux des actionnaires et d'encourager l'esprit de propriété à long terme des membres de la haute direction, nous avons :

- augmenté les barèmes d'actionnariat minimaux pour les membres de l'équipe de la haute direction et le chef de la direction :

	Nouvelle exigence	Ancienne exigence
Chef de la direction	10x salaire	7x salaire
Membres de l'équipe de la haute direction	5x salaire	3 – 4x salaire

- ajouté une exigence pour le chef de la direction et les membres de l'équipe de la haute direction aux termes de laquelle ils doivent atteindre 25 % de leur barème d'actionnariat minimal au moyen de mesures personnelles, telles que la propriété personnelle d'actions et le report de primes sous forme d'attributions d'unités d'actions différées (« UAD »);
- ajouté une exigence au moment de l'exercice d'une option d'achat d'actions afin que soit conservée une tranche de 50 % du gain après impôt en actions pendant trois ans.

Régime incitatif annuel

Afin d'assurer une harmonisation continue avec notre stratégie d'affaires et de concentrer nos efforts sur nos clients en les plaçant au cœur de nos objectifs stratégiques, nous avons lié 25 % des résultats d'entreprise du RIA à l'atteinte des objectifs clients. Le rendement des mesures clients remplacera la totalité de la pondération de 25 % des indicateurs de rendement clés de l'entreprise (« IRCE ») aux termes du nouveau régime et sera évalué en fonction de ce qui suit :

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

Le RIA de 2017 comprendra une **grille de pointage du rendement d'entreprise** qui sera utilisée par la direction pour effectuer une rétrospective complète du rendement et assurer le caractère équitable et raisonnable des résultats. Le rendement des catégories établies, notamment Risque, conformité et contrôle, sera examiné afin de confirmer les résultats calculés et de déterminer si un ajustement discrétionnaire, dans une proportion de plus ou moins 20 % et selon un ensemble de principes directeurs, doit être apporté. Le CPD se réserve le droit de réduire ou d'annuler les attributions de mesures incitatives.

Régime incitatif de Gestion Placements Sun Life

En 2016, nous avons examiné la stratégie et la structure de nos régimes incitatifs de gestion d'actifs. Les primes annuelles pour le président de Gestion Placements Sun Life (« GPSL ») et les employés qui soutiennent la fonction de placement du compte général d'assurance de Sun Life (le « compte général »), Placements institutionnels Sun Life (Canada) inc. (« PISLC »), et ceux qui soutiennent les initiatives de commercialisation et de développement de produits GPSL sont déterminées aux termes du régime incitatif GPSL (le « RI GPSL »). Pour 2017, le rendement aux termes de ce régime sera fondé sur ce qui suit :

- le rendement stratégique et financier du compte général – pondération de 75 %
- les souscriptions nettes, le rendement des placements et le rendement du service client de PISLC – pondération de 15 %

- le rendement au niveau de la stratégie, des produits et de la commercialisation de GPSL – pondération de 10 %.

Le régime comprend un modificateur pour ce qui est des considérations en matière de risque, conformité et contrôle, et le CPD se réserve le droit de réduire ou d'annuler les attributions de mesures incitatives.

Pour 2017, afin de maintenir une harmonisation avec ses responsabilités grandissantes, en plus de la pondération de 50 % du rendement total de la Compagnie, la composante du rendement de la Compagnie du RIA de 50 % pour M. Peacher, président, GPSL, sera comme suit :

- pondération de 50 % du résultat du RI GPSL
- pondération de 50 % des multiplicateurs stratégiques moyens pour Bentall Kennedy, Prime Advisors, Inc. (« Prime Advisors ») et Ryan Labs.

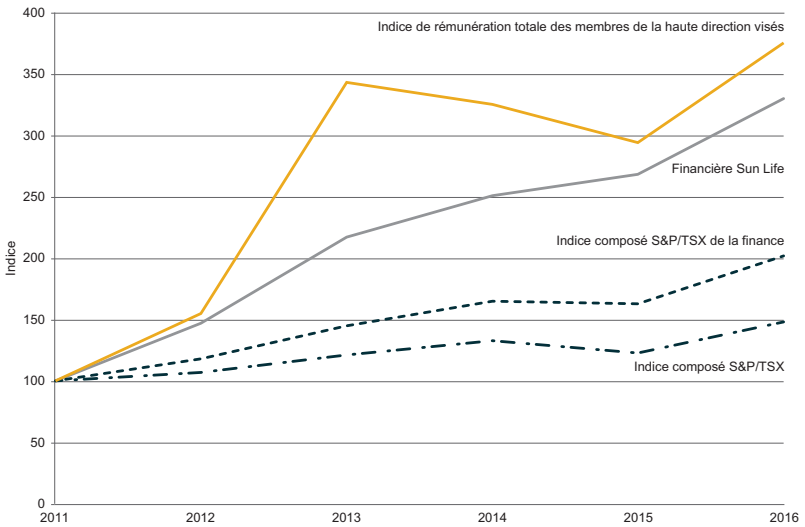
Comparaison de la valeur pour les actionnaires avec la rémunération des membres de la haute direction

Le graphique ci-après présente une comparaison du RTA au cours de la période de cinq ans close le 31 décembre 2016 et du rendement de l'indice composé S&P/TSX et de l'indice composé S&P/TSX de la finance. Le graphique prend pour hypothèse un placement de 100 \$ dans nos actions ordinaires le 31 décembre 2011 et le réinvestissement des dividendes à la date ex-dividende.

Le graphique présente également le lien existant entre la valeur pour les actionnaires et la rémunération totale des membres de la haute direction visés (au cours des exercices où nous avons plus de cinq membres de la haute direction visés; il s'agissait du chef de la direction, du premier directeur financier et des trois membres de la haute direction visés en service les mieux rémunérés). L'indice de rémunération totale des membres de la haute direction visés montre la variation de la rémunération totale indexée à 100 pour illustrer clairement la tendance au cours de la même période.

Aux fins de comparaison de la rémunération avec le rendement, nous définissons la rémunération totale comme suit :

- les salaires versés
- la rémunération incitative annuelle pour l'exercice au cours duquel elle a été gagnée
- la valeur des attributions de rémunération incitative à moyen et à long terme en cours en fin d'exercice
- la valeur reçue du règlement des attributions et de l'exercice des options au cours de l'exercice
- les charges compensatoires au titre des prestations de retraite pour l'exercice de service.



Exercices clos les 31 décembre	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Financière Sun Life	100	147	217	251	268	330
Indice composé S&P/TSX	100	107	121	133	123	148
Indice composé S&P/TSX de la finance	100	118	145	165	163	202
Indice de rémunération totale des membres de la haute direction visés	100	155	343	325	294	375
Rémunération totale des membres de la haute direction visés (en millions)	26,1 \$	40,4 \$	89,4 \$	84,7 \$	76,7 \$	97,8 \$

Le graphique montre que l'indice de rémunération totale des membres de la haute direction visés présente une corrélation avec le RTA au cours des cinq derniers exercices. L'indice de rémunération des membres de la haute direction a augmenté entre 2012 et 2013 (de 40,4 \$ à 89,4 \$) plus que les autres indices. Ceci a été pour l'essentiel le résultat d'une augmentation de la valeur des options dans le cours, qui constituait par le passé une composante importante de la rémunération globale totale. Nous avons commencé à réduire le recours aux options en 2011 et, depuis 2013, nous n'attribuons des options qu'aux membres de l'équipe de la haute direction et celles-ci ne représentent que 25 % du total de leur attribution incitative à long terme (auparavant 50 %).

Notre philosophie et notre approche

Afin d'assurer une harmonisation continue avec notre stratégie d'affaires, nous avons examiné et actualisé les principes directeurs de nos programmes de rémunération afin qu'ils :

1. **s'harmonisent avec notre stratégie d'affaires**, y compris par un changement progressif vers un accent mis sur le client
2. **procurent une incitation** à mettre l'accent sur les mesures de rendement utilisées pour gérer les activités et récompensent le rendement exceptionnel
3. **assurent une harmonisation** avec l'expérience des investisseurs de rendement à court, à moyen et à long terme, et créent un état d'esprit d'actionnariat à plus long terme chez les hauts dirigeants
4. **soient équitables** pour tous les employés
5. **soient simples et clairement communiqués**.

Nous fixons une cible pour chaque élément de la rémunération en fonction de la médiane (ou du milieu) des niveaux de rémunération de sociétés comparables, et nous comparons la rémunération totale cible dans le but de vérifier qu'elle est appropriée dans son ensemble pour chaque fonction. À la fin de l'exercice, nous ajustons alors la rémunération cible en fonction de la réalisation à la fois d'objectifs de rendement d'entreprise et d'objectifs de rendement individuel. Si nous atteignons un rendement supérieur qui se situe en deçà de la cible, cela donnera lieu à une rémunération supérieure à la médiane. Un rendement inférieur aux attentes donnera lieu à un niveau de rémunération inférieur à la médiane.

Nous recourons à un processus établi de prise de décisions qui comprend une

supervision appropriée, une évaluation du rendement et de la valeur ajoutée pour les actionnaires, la comparaison avec des sociétés comparables, l'obtention de conseils indépendants, le respect d'un cycle annuel aux fins de la prise de décisions et l'utilisation par le conseil de son pouvoir discrétionnaire, s'il y a lieu.

Notre modèle de rémunération récompense les dirigeants ayant atteint des résultats d'entreprise solides et rempli les attentes en matière de rendement individuel, liant étroitement la rémunération des dirigeants aux intérêts des actionnaires. Vous trouverez ci-après les quatre moyens que nous utilisons afin d'assurer l'harmonisation entre la rémunération que nous versons et le rendement :

1. **la rémunération conditionnelle** (y compris une rémunération variable et une rémunération différée) représente environ 86 % de la rémunération totale versée au chef de la direction et 74 % pour l'équipe de haute direction
2. **les mesures de rendement** au titre du régime de RIA reflètent la valeur ajoutée pour les actionnaires par les bénéfices, la rentabilité des ventes et le progrès par rapport aux priorités stratégiques pour l'ensemble de l'entreprise
3. **les cibles de rendement** au titre du régime de RIA sont fondées sur le plan d'affaires annuel approuvé par le conseil et harmonisé avec la structure de risques de la Compagnie
4. **les rendements absolu et relatif pour les actionnaires** reflètent notre rendement soutenu à long terme et stimule la valeur de la rémunération différée.

Gouvernance en matière de rémunération

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

Le CPD est chargé d'aider le conseil à s'assurer d'avoir les ressources en matière de direction pour assurer la relève des postes occupés par les membres de la haute direction et de disposer de programmes afin d'inciter de manière efficace les membres de la haute direction à atteindre nos objectifs stratégiques sans inciter à la prise de risques excessive. Le CPD surveille activement la conception et l'application de la rémunération en mettant l'accent sur les programmes qui sont considérés importants pour la Compagnie. Le CPD et le conseil exercent un contrôle sur les programmes de rémunération de la MFS en approuvant le budget annuel des salaires, les fonds alloués aux primes et les attributions à long terme à base de titres de capitaux propres.

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

- **M. Marianne Harris, présidente du CPD**, a été directrice générale et présidente des services bancaires d'affaires et d'investissement chez Merrill Lynch Canada, Inc. Elle possède un savoir-faire dans la gouvernance, les relations avec les personnes intéressées, les risques et la réglementation et a une vaste expérience dans la conception et l'administration de programmes de rémunération ainsi que dans la gouvernance et le fonctionnement de la rémunération de la haute direction. M^{me} Harris siège actuellement au comité des ressources humaines d'une autre société cotée en bourse et préside le conseil d'administration de l'Organisme canadien de réglementation du commerce des valeurs mobilières.
- **John H. Clappison** a été associé directeur de Pricewaterhouse Coopers LLP, région du Grand Toronto, de 1990 à 2005. M. Clappison a une vaste expérience dans la gouvernance, la gestion des risques, la rémunération de la haute direction et la finance, et est le président du comité de la gouvernance, des nominations et des risques et était précédemment le président du comité d'audit.
- **Martin J.G. Glynn** a été président et chef de la direction de HSBC Bank USA de 2003 à 2006 et président et chef de l'exploitation de la Banque HSBC Canada de 1999 à 2003. Dans le cadre de ces fonctions, il était chargé des affaires liées aux ressources humaines et à la rémunération au Canada et aux États-Unis. M. Glynn siège actuellement au comité de rémunération d'une autre société cotée en bourse.
- **Scott F. Powers** a été président et chef de la direction de Conseillers en Gestion Globale State Street de 2008 à 2015 où il a acquis une vaste expérience dans la gouvernance, la gestion des risques et l'encadrement des programmes de rémunération. M. Powers possède également de l'expérience dans la conception et l'administration de la rémunération dans le secteur de la gestion des actifs. M. Powers siège actuellement au comité de rémunération d'une autre société cotée en bourse.
- **A. Greig Woodring** a été le président et chef de la direction de Reinsurance Group of America, Incorporated de 1993 à 2016 et possède une vaste expérience dans la gestion des risques et les ressources humaines, notamment dans la supervision de programmes de rémunération. M. Woodring possède également une vaste expérience dans la conception et l'administration de la rémunération dans le secteur de l'assurance.

Le CPD fait l'objet d'une évaluation annuelle afin de s'assurer que ses membres ont l'expérience et l'expertise requises pour s'acquitter du mandat du CPD. Pour obtenir de plus amples renseignements à l'égard des membres et du fonctionnement et des activités du CPD, se reporter à la page 39. Le profil des membres du CPD figure à la rubrique portant sur les candidats aux postes d'administrateur à partir de la page 9.

Groupe d'examen du régime de rémunération incitative

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

Avis indépendant

En août 2016, le CPD a mené le processus d'évaluation d'un nouveau conseiller indépendant en matière de rémunération et a retenu les services de Pay Governance LLC (« Pay Governance ») à titre de consultant indépendant. Le mandat de Pay Governance est de fournir des conseils sur la stratégie, la conception et le montant des programmes de rémunération se rapportant au chef de la direction et aux principaux membres de la haute direction ainsi que sur la gouvernance en matière de rémunération de nos membres de la haute direction. Le mandat comprend également des conseils sur des programmes de rémunération ayant trait à la MFS.

Avant de retenir les services de Pay Governance, le CPD a retenu, en 2016, ceux de Hugessen Consulting Inc. (« Hugessen ») et de Johnson Associates, Inc. (« Johnson ») à titre de consultants indépendants. Hugessen a été choisie initialement par le CPD en juillet 2006 et Johnson en mai 2012.

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

Le CPD approuve le mandat du consultant indépendant, le plan de travail proposé et tous les honoraires qui y sont associés. Il examine également toute autre tâche de nature importante devant être attribuée au consultant indépendant et l'approuve seulement s'il estime que la tâche ne compromettra pas l'indépendance du consultant à titre de conseiller du CPD. Le CPD examine le rendement et les modalités d'engagement du consultant indépendant chaque année. Aucune des sociétés n'a fourni des services liés à la rémunération du personnel ne faisant pas partie de la haute direction en 2016 ou en 2015. Dans le tableau qui suit figurent les honoraires versés à Pay Governance, à Hugessen et à Johnson au cours des deux derniers exercices.

Honoraire liés à la rémunération des membres de la haute direction	2016	2015
Hugessen	206 942 \$	280 874 \$
Johnson	142 074 \$ US	213 848 \$ US
Pay Governance (en date d'août 2016)	99 396 \$ US	–

Harmonisation des programmes de rémunération et de gestion du risque

La gestion du risque fait partie intégrante de notre stratégie d'affaires globale et de notre succès à long terme. Nous estimons que nos programmes de rémunération sont en harmonie avec les pratiques de gestion du risque de l'entreprise grâce à ce qui suit :

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

Ces éléments sont décrits plus en détail ci-après. Après avoir veillé à l'harmonisation de nos programmes de rémunération avec les pratiques de gestion du risque de l'entreprise tout au long de 2016, le CPD et le conseil ont conclu que nous n'avions pas pris de risque au-delà de notre appétence pour le risque afin de générer les résultats d'entreprise qui ont motivé les versements d'incitatifs.

Sun Life utilise un modèle reposant sur « trois lignes de défense » en vue d'assurer que les rôles et les responsabilités sont cohérents, transparents et clairement documentés aux fins de prise des décisions, de gestion et de contrôle du risque qui supportent une gouvernance efficace. Aux termes de ce modèle, la **première ligne** concerne les rôles de l'entreprise qui attribuent les responsabilités, identifient et gèrent les risques de l'entreprise. La **deuxième ligne** correspond aux fonctions de contrôle qui sont indépendantes de la première, et supervisent les programmes de gestion du risque par l'intermédiaire d'un cadre et de politiques en matière de risques. L'indépendance de la deuxième ligne s'appuie sur l'absence de relation hiérarchique directe des unités opérationnelles ou de mesures d'incitation directes se basant sur le rendement individuel des unités opérationnelles. La **troisième ligne** de défense est la fonction d'audit interne ou un tiers, qui fournit une assurance indépendante de l'efficacité des processus de gestion du risque, du contrôle et de la gouvernance.

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

Le CPD examine les grands régimes de rémunération incitative annuels, à moyen terme et à long terme, qui représentent 92 % des dépenses totales des programmes incitatifs au sein de l'entreprise. Les autres régimes sont généralement les régimes de rémunération des équipes des ventes, qui sont élaborés par les organisations selon les cadres approuvés dans le plan d'affaires annuel et qui sont gérés suivant le modèle des « trois lignes de défense ». Les montants et les risques clés aux termes de ces régimes sont présentés au CPD chaque année.

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

- Désignation des membres de la haute direction chargés des risques importants (les « MHDCRI »). Les MHDCRI sont des particuliers qui ont une influence importante sur notre exposition aux risques. Les décisions relatives à la rémunération des MHDCRI sont examinées par le CPD et leur rémunération est alignée sur le rendement à long terme de la Compagnie, dont au moins 40 % de leur rémunération est variable et différée lorsque le seuil de bénéfices est dépassé. Se reporter à la page 101 pour la rémunération globale de nos MHDCRI
- Application des mesures de récupération liées à la rémunération. Se reporter à la page 64 pour une description de notre politique de récupération
- Capacité de réduire les versements d'unités d'actions. Le CPD et le conseil peuvent, à leur gré, dans le cadre du régime des unités d'actions Sun Life, annuler la totalité des attributions

en cours s'ils déterminent que les versements mettraient en péril la situation de notre compte capital ou notre solvabilité

- Exercice du pouvoir général d'appréciation. Le CPD et le conseil peuvent décider de réduire ou d'annuler les attributions de mesures incitatives, et de réduire ou de ne pas attribuer à des personnes ou à des groupes des attributions aux termes des mesures incitatives à long terme s'ils concluent que les résultats ont été atteints par une prise de risques qui ne cadre pas avec les niveaux de risques approuvés par le conseil
- Audit régulier de nos programmes de rémunération. Les membres du personnel d'audit interne examinent nos programmes de rémunération en se fondant sur les principes du CSF et présentent un rapport à cet égard au CPD.

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

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

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

Conception des régimes de rémunération incitative visant à atténuer le risque

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

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

Utilisation d'un jugement éclairé

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

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

Nous estimons qu'il est important pour nos membres de la haute direction de détenir une participation continue dans la Compagnie et d'harmoniser leurs intérêts avec ceux de nos actionnaires.

En 2016, nous avons augmenté les barèmes d'actionnariat minimaux des membres de la haute direction visés, ceux-ci ayant désormais cinq ans pour atteindre la nouvelle exigence. Les nouveaux membres de la haute direction ont cinq ans pour atteindre leurs exigences minimales relatives à l'actionnariat et les membres de la haute direction qui sont nommés à des postes supérieurs ont trois ans à compter de la date de leur promotion pour respecter cette nouvelle exigence minimale, laquelle s'harmonise au cycle de rendement de nos unités d'actions Sun Life.

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

Nous avons mis en place une politique interdisant à tous les initiés assujettis à nos exigences relatives à l'actionnariat de participer à des opérations de monétisation d'actions ou à des couvertures visant des titres de la Compagnie. Tous les initiés doivent suivre nos règles relativement aux opérations d'initiés et les membres de la haute direction et les administrateurs doivent aviser la personne appropriée de leur intention de négocier nos titres. Les membres de la haute direction doivent aviser le chef de la direction alors que les administrateurs, y compris le chef de la direction, doivent aviser le président du conseil. Le président du conseil doit aviser le président du comité de la gouvernance, des nominations et des placements.

Récupération

Notre politique en matière de récupération permet au conseil de récupérer, à son gré, une partie ou la totalité de la rémunération incitative reçue ou gagnée par les membres de l'équipe de la haute direction au cours des 24 mois précédant un redressement important de nos résultats financiers (à l'exception d'un redressement attribuable à un changement apporté à une convention comptable), si la rémunération incitative reçue ou gagnée par les membres de l'équipe de la haute direction pendant cette période avait été inférieure si les résultats financiers redressés avaient été connus. De plus, selon ce que la loi exige, notre chef de la direction et notre premier directeur financier sont tenus de rembourser leur rémunération incitative en cas d'inconduite et si nous devons redresser nos états financiers.

Les employés actuels ou anciens peuvent être tenus de rembourser en partie ou en totalité la rémunération incitative qu'ils ont reçue ou gagnée au cours des 24 mois précédents si l'employé a fait preuve d'inconduite et que cette inconduite a fait en sorte, directement ou indirectement, que l'employé a reçu ou gagné une rémunération incitative ou différée plus élevée. Une fraude, un détournement, un acte de négligence ou le non-respect d'exigences juridiques figurant dans nos politiques, tout autre acte ou omission qui justifierait une cessation d'emploi motivée, et tout défaut de déclarer ou de prendre des mesures afin d'empêcher l'inconduite d'un autre employé dont l'employé en question était informé, ou dont il aurait dû être informé), constituent des inconduites.

Cycle de prise de décisions

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

La direction examine notre programme de rémunération par rapport aux données du marché et aux pratiques de sociétés comparables

La direction surveille le rendement et procède à des ajustements aux niveaux de la rémunération individuelle compte tenu des changements apportés aux rôles selon l'approbation du CPD

La direction compare les résultats d'entreprise aux cibles et détermine si le rendement individuel est conforme aux objectifs

Le premier directeur de la gestion des risques discute des risques d'entreprise clés avec le CPD et les examine avec ce dernier

Le premier directeur de la gestion des risques évalue si le rendement a été atteint en respectant les niveaux de l'appétence pour le risque

Le chef de la direction prépare une autoévaluation et évalue le rendement des membres de l'équipe de la haute direction

Examine les conceptions du régime (avant l'année de rendement)

Examine et évalue le rendement (pendant la période de rendement)

Approuve la rémunération (après la période de rendement)

Les consultants indépendants mettent en lumière les changements en matière de réglementation et de marché

Le CPD et les consultants indépendants surveillent le rendement d'entreprise à l'aide de mises à jour trimestrielles

Le CPD et le conseil tiennent compte de tous les renseignements et approuvent les facteurs de rendement aux termes des principaux régimes incitatifs et dans le cadre de la rémunération individuelle du chef de la direction, de l'équipe de la haute direction et des MHDCRI

Le CPD examine et approuve les cibles de rendement et les changements à la conception recommandés par la direction et reçoit les commentaires des consultants indépendants

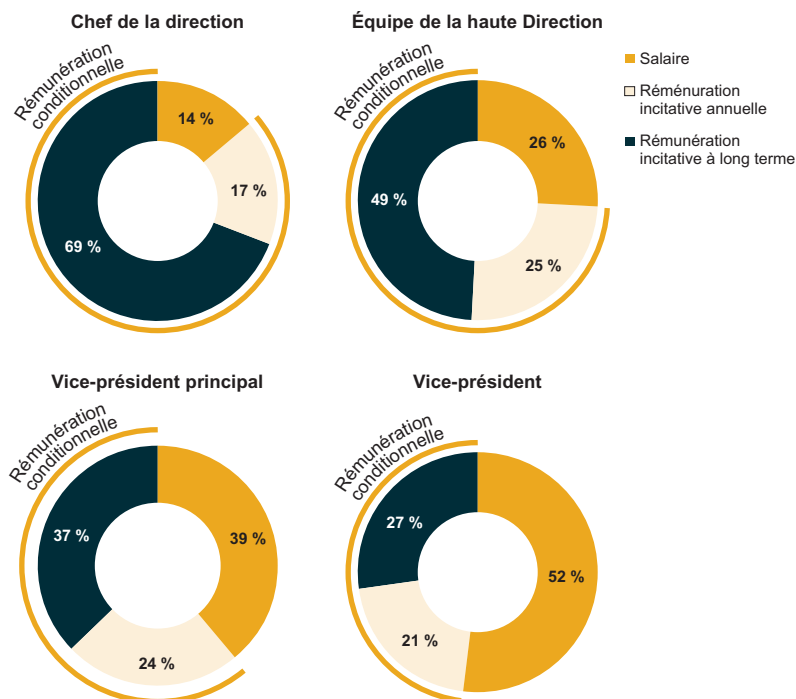
Les consultants indépendants préparent de l'information sur le rendement de la Compagnie, pour considération dans le cadre de la prise de décision

Notre programme de rémunération

Notre programme de rémunération de 2016 se compose de sept éléments :

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

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



Analyse comparative

Nous effectuons une analyse comparative de nos programmes et de nos niveaux de rémunération afin de vérifier que nous sommes concurrentiels par rapport au marché. Nous procédons à une telle analyse avant chaque période de rendement en recueillant des données selon le type de poste et la composante de la rémunération à partir de sondages publiés. Ces renseignements servent à évaluer notre structure salariale et nos échelles de rémunération incitative cible de même qu'à examiner chaque composante et les niveaux de rémunération totale. Deux principaux groupes de comparaison sont utilisés dans l'analyse comparative de nos niveaux de rémunération pour les membres de la haute direction visés, tel qu'il est décrit ci-après. Nous avons choisi ces sociétés comme sociétés comparables puisqu'elles représentent les principales entreprises de services financiers au Canada et dans le secteur américain élargi des assurances à qui nous livrons concurrence pour ce qui est des employés de talent, et car elles participent aux sondages publiés sur la rémunération dont il est question ci-après.

- **Groupe de sociétés comparables canadiennes** : Le Financial Services Executive Report produit par Hay Group est utilisé pour les membres de la haute direction canadiens. Ce rapport fournit des données en percentiles pour chaque composante de la rémunération et la rémunération globale des membres de la haute direction dans le secteur canadien des services financiers. Nous étudions également l'information sur la rémunération communiquée au public des sociétés cotées en bourse avant d'établir la fourchette de rémunération pour chaque membre de la haute direction visé établi au Canada.

Notre groupe de sociétés comparables canadiennes est composé de six grandes banques canadiennes et de deux sociétés d'assurances :

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

- **Groupe de sociétés comparables américaines** : La Diversified Insurance Study of Executive Compensation produite par Willis Towers Watson est utilisée pour les membres de la haute direction américains. Cette étude fournit des données en percentiles pour chaque composante de la rémunération et la rémunération globale des membres de la haute direction dans le secteur américain des assurances. Nous étudions également l'information sur la rémunération communiquée au public des sociétés cotées en bourse ainsi que les renseignements en matière de rémunération du secteur de la gestion d'actifs lorsqu'il est approprié avant d'établir la fourchette de rémunération pour chaque membre de la haute direction visé américain.

La Diversified Insurance Study of Executive Compensation est composée de 27 sociétés d'assurances américaines :

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

Établissement de cibles de rémunération

Nous établissons des échelles salariales pour chaque niveau de poste, compte tenu de la médiane du marché à l'égard des salaires pour des postes semblables dans des sociétés comparables pour chacun des emplacements où nous exerçons des activités avec suffisamment de marge de manœuvre pour pouvoir être concurrentiels.

Nous exprimons les cibles du régime de RIA en pourcentage du salaire, et les postes de rang supérieur obtiennent des cibles qui vont en s'accroissant, ce qui reflète leur responsabilisation accrue à l'égard des résultats d'entreprise et une harmonisation avec les pratiques de nos concurrents. Le versement réel peut être supérieur, égal ou inférieur à la cible, et il varie selon le rendement d'entreprise et le rendement individuel.

Nous élaborons des fourchettes pour les attributions de rémunération incitative à long terme cibles pour chaque niveau de poste admissible, d'après les pratiques concurrentielles médianes de chacun des emplacements où nous exerçons des activités. Nous finançons l'enveloppe globale en utilisant la totalité des attributions cibles pour chaque poste admissible. L'enveloppe est répartie parmi nos dirigeants d'entreprise pour qu'ils puissent décider de l'attribution qui sera accordée à chacun de leurs participants admissibles, compte tenu de leur rendement et de leurs contributions individuels au cours de l'exercice, et de leur incidence potentielle sur nos résultats à long terme. Nous accordons ces attributions sous forme d'un montant fixe en dollars; cependant, la valeur de versement réelle varie en fonction du cours de nos actions, de nos dividendes et, dans le cas des unités d'actions Sun Life, de notre rendement par rapport à celui de sociétés comparables pendant la période de rendement.

Nous harmonisons les avantages accessoires, les avantages sociaux et les mécanismes de retraite avec la médiane des pratiques des sociétés comparables. Leurs valeurs ne fluctuent pas de façon marquée avec le rendement d'entreprise ou le rendement individuel.

Salaires

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

Régime de rémunération incitative annuelle

Le régime de RIA verse une rémunération globale fondée sur l'atteinte des objectifs de rendement annuels. Ces objectifs comprennent les bénéfiques, la rentabilité des ventes et les IRCE.

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

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

$$\begin{array}{|c|} \hline \text{Salaire}^1 \\ \text{(\$)} \\ \hline \end{array} \times \begin{array}{|c|} \hline \text{Cible du} \\ \text{régime de} \\ \text{rémunération} \\ \text{incitative annuelle} \\ \text{(\% du salaire)} \\ \hline \end{array} \times \begin{array}{|c|} \hline \text{Résultats} \\ \text{d'entreprise} \\ \text{(\%)} \\ \hline \end{array} \times \begin{array}{|c|} \hline \text{Multiplicateur} \\ \text{individuel} \\ \text{(\%)} \\ \hline \end{array} = \begin{array}{|c|} \hline \text{Attribution aux} \\ \text{termes du régime} \\ \text{de rémunération} \\ \text{incitative annuelle} \\ \text{(\$)} \\ \hline \end{array}$$

¹ Salaire de base calculé au prorata pour service actif.

Résultats d'entreprise

Nous avons utilisé trois mesures pour évaluer le rendement total de la Compagnie en 2016 dans le cadre du régime de RIA, tel qu'il est décrit ci-après.

Bénéfice d'exploitation par action (BPA) – Pondération de 50 %

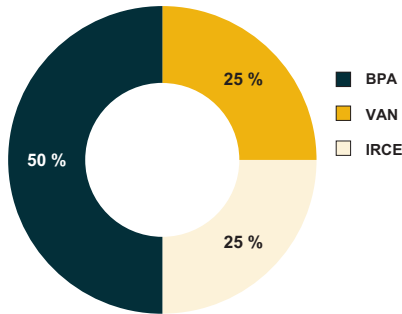
- Revenu pouvant être distribué aux porteurs d'actions ordinaires divisé par le nombre moyen pondéré d'actions ordinaires en circulation.
- Le bénéfice d'exploitation par action est calculé en monnaie constante.

Valeur des affaires nouvelles (VAN) – Pondération de 25 %

- Nos profits futurs estimatifs tirés de nouvelles affaires d'assurance vendues au cours de l'exercice.

Indicateurs de rendement clés de l'entreprise (IRCE) – Pondération de 25 %

- En 2016, les IRCE ont été harmonisés avec les priorités de l'entreprise. Ils comprenaient des mesures pour :
 - renforcer l'expérience client
 - améliorer la productivité et le contrôle des frais
 - promouvoir les objectifs liés aux gens de talent et favoriser une culture axée sur le rendement
 - maintenir un environnement de gestion du risque, conformité et de contrôle efficace.



L'indicateur de rendement du bénéfice d'exploitation par action et de la VAN varie de 0 % pour les résultats inférieurs au seuil à 200 % pour les résultats exceptionnels. L'indicateur de rendement pour les IRCE varie de 0 à 150 %, puisque son évaluation est plus subjective.

Le BPA est une mesure non conforme aux IFRS. Nous décrivons les mesures non conformes aux IFRS dans notre rapport de gestion 2016, qui est déposé auprès des autorités en valeurs mobilières canadiennes. Vous pouvez en obtenir un exemplaire sur notre site Web (www.sunlife.com), sur le site Web de SEDAR (www.sedar.com) et sur le site Web d'EDGAR (www.sec.gov/edgar.shtml).

Composition des résultats d'entreprise

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

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

L'élément fondé sur l'organisation pour le président, Gestion Placements Sun Life tient compte de mesures aux termes du RI GPSL; une pondération de 50 % dépend du rendement de tiers, une pondération de 25 % du rendement des placements et 25 % des IRCE.

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

Multiplicateur individuel

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

Régime d'intéressement de la Gestion Placements Sun Life

Le RI GPSL récompense les professionnels en placements pour le rendement des placements, les nouvelles activités obtenues par notre entreprise de gestion d'actifs tierce (Placements institutionnels Sun Life (Canada)) et la réalisation des objectifs stratégiques et opérationnels pour l'année.

Le RI GPSL récompense les employés qui atteignent leurs objectifs personnels et en matière de placement ou qui les surpassent, en utilisant une approche fondée sur une enveloppe globale qui prévoit une attribution discrétionnaire à chaque personne. Le président, Gestion Placements Sun Life, participe au régime de RIA, mais son versement est fondé sur une pondération de 50 % du rendement de l'ensemble de la Compagnie et de 50 % des mesures aux termes du RI GPSL, dont la pondération est présentée à la page 69.

Le rendement du secteur des placements est évalué de façon subjective dans trois catégories.

Rendement des placements – Pondération de 50 %

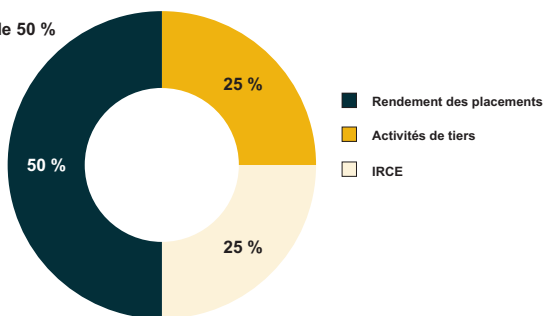
- Bénéfices tirés des placements
- Qualité de crédit
- Rendement total par rapport aux références

Activités de tiers – Pondération de 25 %

- Croissance des actifs sous gestion
- Rendement du portefeuille

Indicateurs de rendement clés de l'entreprise (IRCE) – Pondération de 25 %

- Initiatives stratégiques
- Dépenses de gestion
- Expérience client
- Objectifs au sujet du talent
- Environnement de gestion du risque, de conformité et de contrôle efficace



L'évaluation du rendement varie entre 0 % et 200 % de la cible et se fonde sur une carte de pointage quantitative, de même que sur l'information qualitative. L'indicateur de rendement qui en résulte est évalué par le GERRI avant que le chef de la direction formule des recommandations au CPD et au conseil aux fins d'approbation.

Rémunération incitative à long terme

Nos programmes de rémunération incitative à long terme fournissent une tranche de rémunération qui est gagnée au fil de la période d'acquisition et harmonisée avec les intérêts des actionnaires. Nos attributions de rémunération incitative à long terme pour 2016 comprennent deux véhicules différents, soit les unités d'actions Sun Life et les options.

Composition de la rémunération incitative à long terme

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

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

Ces régimes de rémunération incitative sont conçus pour harmoniser et récompenser les membres de la haute direction et les autres collaborateurs clés ayant créé de la valeur pour les actionnaires et ayant généré des rendements supérieurs pendant la période de rendement des régimes, soit de 3 à 10 ans. Avant d'approuver les attributions, le CPD reçoit des renseignements sur les attributions antérieures accordées à chaque membre de l'équipe de la haute direction. Les attributions sont accordées selon le niveau du poste occupé, le rendement et le potentiel individuels ainsi que les pratiques concurrentielles.

Régime d'unités d'actions Sun Life

Le régime d'unités d'actions Sun Life récompense les personnes qui créent de la valeur absolue et relative pour les actionnaires sur trois cycles d'exercices se chevauchant.

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

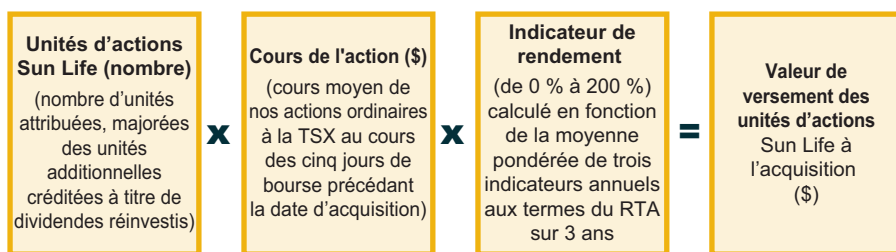
Le régime comprend deux mesures de rendement :

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

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

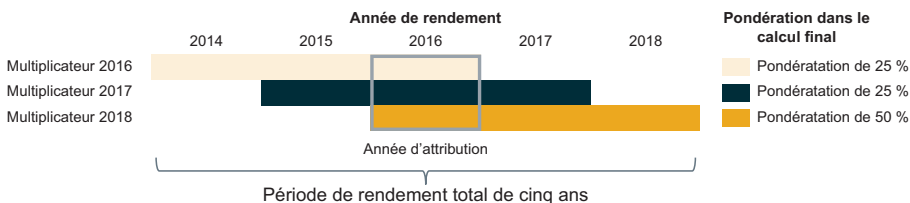
La valeur d'attribution de chaque unité d'action Sun Life correspond au cours de clôture moyen de nos actions ordinaires à la TSX au cours des cinq jours de bourse précédant la date d'attribution. Les unités d'actions Sun Life donnent droit à des équivalents de dividendes au cours de la période de rendement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

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



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

Dans le cadre de l'attribution des unités d'actions Sun Life pour 2016, les indicateurs de RTA sont pondérés de la façon suivante :



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

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

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

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

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

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

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

Tous nos employés peuvent participer au régime d'options, mais à compter de 2011, nous avons attribué des options uniquement à partir du niveau de vice-président principal. En 2013, nous avons restreint l'utilisation des options aux membres de l'équipe de la haute direction qui reçoivent 25 % de leurs attributions annuelles en options. Le prix d'exercice d'une option correspond au cours de clôture de nos actions ordinaires à la TSX à la date d'attribution. Les options sont acquises par tranche de 25 % par année sur quatre ans, à compter du premier anniversaire de la date d'attribution, et peuvent être exercées sur 10 ans. Les options ne sont pas assujetties à des objectifs de rendement, mais n'ont de la valeur que si le cours de nos actions ordinaires augmente après la date de leur attribution. En 2016, afin de promouvoir un actionariat à plus long terme des hauts dirigeants, nous avons ajouté une exigence à l'égard de l'exercice d'options selon laquelle 50 % du gain après imposition doit être conservé dans les actions pendant trois ans.

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

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

- l'augmentation du nombre d'actions ordinaires pouvant être émises aux termes du régime
- la réduction du prix d'exercice d'une option, y compris l'annulation et la nouvelle attribution d'une option selon des modalités différentes dans un délai de trois mois
- le report de la date d'expiration d'une option ou l'autorisation de l'attribution d'une option ayant une date d'expiration de plus de 10 ans à compter de la date d'attribution
- le fait de permettre qu'une option soit cédée à une personne autre qu'un conjoint, un enfant mineur ou un petit-enfant mineur
- l'élargissement des catégories de participants admissibles au régime
- l'augmentation ou la suppression du nombre de restrictions relatives aux actions ordinaires pouvant être émises à des initiés ou à une seule et même personne

- l'autorisation d'autres types de rémunération (p. ex. des attributions en actions) par l'émission de titres de capitaux propres
- la révision de la procédure de modification elle-même.

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

Le tableau ci-après résume le nombre d'options attribuées, en cours et pouvant être attribuées aux termes du régime d'options au 31 décembre 2016. Nous pouvons émettre jusqu'à 29 525 000 de nos actions ordinaires aux termes du régime, à la condition que nous n'émettions pas plus de 10 % de la totalité de nos actions ordinaires en circulation à des initiés et pas plus de 1 % à une seule et même personne.

Indicateur de dilution	2016		2015		2014	
	Nombre d'options	Pourcentage d'actions en circulation	Nombre d'options	Pourcentage d'actions en circulation	Nombre d'options	Pourcentage d'actions en circulation
Attribution annuelle ¹	395 610	0,06	390 099	0,06	352 281	0,06
Options en cours ²	3 397 200	0,55	4 809 679	0,79	6 359 461	1,04
Options pouvant être attribuées ³	6 660 628	1,09	6 492 998	1,06	6 499 048	1,06
Surplus ⁴	10 057 828	1,64	11 302 677	1,85	12 858 509	2,10

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

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

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

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

Régime d'unités d'actions différées

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

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

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

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

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

Actionnariat

Le tableau ci-après présente les valeurs des actions ordinaires et des unités d'actions que détenait chaque membre de la haute direction visé au 31 décembre 2016. Nous avons calculé les valeurs des actions ordinaires et des unités d'actions en utilisant 51,55 \$, soit le cours de clôture de nos actions ordinaires à la TSX le 30 décembre 2016 (le dernier jour de bourse de l'exercice). À des fins de présentation, les unités d'actions Sun Life ont été évaluées à l'aide de l'indicateur de rendement cible (100 %).

Membre de la haute direction visé	Exigence minimale en matière d'actionnariat	Actionnariat sous forme de multiple du salaire	Actionnariat total au 31 décembre 2016 (\$)			
			Actions ordinaires	Unités d'actions Sun Life	Unités d'actions différées (UAD)	Actionnariat total
Dean A. Connor	10x le salaire	24,5	4 790 241	15 711 568	6 484 320	26 986 129
Colm J. Freyne	5x le salaire	11,2	372 807	3 340 538	2 312 150	6 025 495
Stephen C. Peacher	5x le salaire	10,6	–	6 265 744	1 335 799	7 601 543
Daniel R. Fishbein	5x le salaire	5,2	–	3 810 233	–	3 810 233
Kevin P. Dougherty	5x le salaire	11,2	950 913	4 761 504	855 161	6 567 578

Tous les membres de la haute direction visés ont respecté leurs exigences relatives à l'actionnariat.

Prestations de retraite

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

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

Régimes canadiens

Les employés ayant été embauchés depuis le 1^{er} janvier 2009 participent à un régime à cotisations déterminées, qui est décrit plus en détail à partir de la page 77.

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

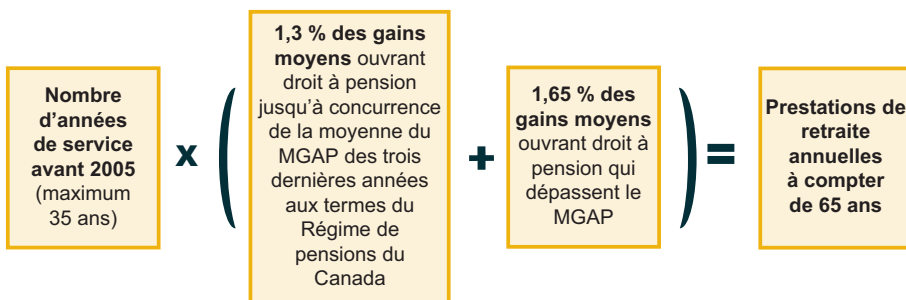
- l'accumulation des prestations déterminées pour les années de service avant 2005
- l'accumulation combinée des prestations déterminées et des cotisations déterminées pour les années de service après 2004.

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

Les prestations jusqu'à concurrence des limites d'imposition prévues pour les régimes enregistrés sont prélevées du régime de retraite à l'intention des employés canadiens de la Sun Life du Canada. Les prestations supérieures aux limites d'imposition sont prélevées d'un régime de pension non agréé garanti par un régime compensatoire constitué d'actifs investis.

Formule à prestations déterminées pour années de service avant 2005 (membres de la haute direction visés, y compris M. Freyne et M. Dougherty)

Formule des prestations de retraite avant le 1^{er} janvier 2005 :

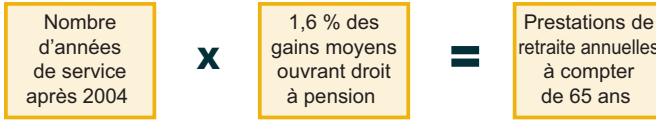


MGAP = Maximum des gains annuels ouvrant droit à pension

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

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

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



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

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

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

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

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

Régime à cotisations déterminées

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

La totalité des cotisations au régime (les cotisations de l'employé et les cotisations de contrepartie de la Compagnie) est assujettie à des restrictions en vertu de la *Loi de l'impôt sur le revenu* (Canada). Les cotisations de l'employé et les cotisations de la Compagnie cessent lorsque le plafond de cotisation est atteint (soit 26 010 \$ en 2016).

Régime à cotisations déterminées pour les employés embauchés après 2008

Les employés embauchés depuis le 1^{er} janvier 2009 participent au régime de retraite à l'intention des employés de la Sun Life, qui prévoit une cotisation de base de la Compagnie de 3 % des gains ouvrant droit à pension à partir de la date d'embauche. Les employés qui décident de cotiser volontairement de 1 % à 5 % des gains ouvrant droit à pension recevront également une cotisation de contrepartie de la Compagnie de 50 %. Les gains ouvrant droit à pension sont constitués du salaire et de la rémunération incitative annuelle réelle, plafonnée à la cible. Les cotisations de la Compagnie sont acquises immédiatement et les participants recevront la valeur de leurs cotisations accumulées acquises et du rendement du capital investi associé à la cessation d'emploi ou à la retraite. La totalité des cotisations de la Compagnie et de l'employé sont plafonnées à la limite des cotisations déterminée en vertu de la *Loi de l'impôt sur le revenu* (Canada) (soit 26 010 \$ en 2016).

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

Prestations de retraite maximales

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

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

Régimes américains

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

Notre programme de retraite américain est composé de trois volets :

- un régime 401(k) volontaire, agréé du point de vue fiscal
- un compte de placement de retraite agréé du point de vue fiscal, qui prévoit le prélèvement automatique des cotisations de l'employeur
- un régime de placement de retraite non agréé du point de vue fiscal pour certains employés dont la rémunération dépasse les limites établies par l'IRS (soit 265 000 \$ US en 2016).

Régime 401(k)

Les employés peuvent cotiser jusqu'à concurrence de 60 % de leurs gains admissibles (salaire, incitatifs de vente et rémunération incitative réelle), jusqu'à concurrence de la cotisation maximale établie par l'IRS (soit un montant de 18 000 \$ US en 2016, majoré d'un montant additionnel de 6 000 \$ US pour les participants âgés d'au moins 50 ans). Un participant peut faire des cotisations avant ou après impôts. Nous faisons une cotisation de contrepartie correspondant à 50 % de la cotisation de l'employé, jusqu'à 6 % des gains admissibles (soit jusqu'à concurrence de 7 950 \$ US en cotisations de contrepartie pour 2016). Les participants recevront la valeur de leurs cotisations accumulées acquises et du rendement du capital investi associé à la cessation d'emploi ou à la retraite.

Compte de placement de retraite

Nous cotisons un pourcentage des gains admissibles au compte de placement de retraite chaque année, compte tenu de l'âge de l'employé et de ses années de service en date du 1^{er} janvier. Les membres de la haute direction visés aux États-Unis participent au compte de placement de retraite et leurs gains admissibles sont constitués de leur salaire de même que de la prime incitative réelle, jusqu'à concurrence du plafond de rémunération établi par l'IRS (soit 265 000 \$ US en 2016).

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

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

La totalité des cotisations que nous et le participant versons dans le compte de placement de retraite agréé du point de vue fiscal et au 401(k) ne peut dépasser le plafond établi par l'IRS (soit 53 000 \$ US par participant en 2016). Les gains admissibles maximaux pouvant être utilisés pour établir les attributions annuelles aux termes du compte de placement de retraite et du 401(k) sont de 265 000 \$ US pour chaque participant en 2016.

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

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

Renseignements sur la rémunération

Rémunération individuelle et objectifs de rendement

Le conseil a évalué le rendement du chef de la direction tandis que le chef de la direction a évalué le rendement des autres membres de la haute direction visés par rapport à leurs objectifs individuels pour 2016. En plus de permettre un examen des pratiques concurrentielles et des pratiques en matière de rémunération au rendement, ces évaluations ont servi de base lors de la prise de décisions sur les augmentations de salaire, les multiplicateurs individuels aux termes du régime de RIA et les attributions aux termes des mesures incitatives à long terme en 2017. Un résumé du rendement individuel de chaque membre de la haute direction visé figure ci-après.

Dean A. Connor, président et chef de la direction



M. Connor est notre président et le chef de notre direction depuis le 1^{er} décembre 2011. Sous sa direction, nous avons défini notre Stratégie client 2020 et, en 2016, nous avons bien progressé dans un certain nombre de domaines prioritaires correspondant à notre plan stratégique.

En reconnaissance de son apport en 2016, M. Connor s'est vu attribuer un multiplicateur individuel aux termes du régime de RIA de 121 % et a reçu une attribution incitative à long terme de 5 500 000 \$ pour 2017.

Parmi ses réalisations importantes en 2016, on compte notamment ce qui suit :

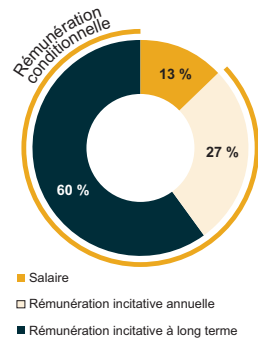
- Il a permis d'obtenir des résultats financiers solides, avec un bénéfice d'exploitation net qui a connu une hausse de 10 % par rapport à l'année précédente pour s'établir à 2,49 milliards de dollars, un RCP de 13,0 % et une VAN pour les affaires d'assurance en hausse de 21 % par rapport à l'année précédente
- Il a créé de la valeur pour les actionnaires avec un RTA de 24 % en 2016 (avec une hausse des dividendes de 7 %) et un RTA sur 5 ans de 28 % par année
- Il a créé de la valeur pour les clients comprenant des rendements élevés sur les placements sur trois, cinq et dix ans de MFS
- Il a mis en œuvre les acquisitions des affaires d'assurance collective d'Assurant U.S. et il a fait passer notre participation dans Sun Life Vietnam Insurance Company Limited (auparavant PVI Sun Life Insurance Company Limited) et dans PT CIMB Sun Life en Indonésie à 100 %, et il a annoncé des opérations en vue de faire l'acquisition des affaires de fonds de prévoyance obligatoire à Hong Kong
- Il a élaboré la Stratégie client 2020 et a apporté des améliorations à l'expérience client au moyen de nouvelles capacités numériques, d'une approche proactive et d'une meilleure résolution de problèmes
- Il a continué de renforcer les gens de talent dans la Compagnie, notamment l'amélioration des résultats mondiaux en ce qui concerne l'engagement des employés, lesquels sont supérieurs aux résultats de sociétés de services financiers mondiales, et de promouvoir la diversité et l'inclusion dans la Compagnie
- Il a dépassé les objectifs de gain de productivité par la mise en œuvre continue du programme Lean Six Sigma, que nous appelons l'Approche éclairée
- Il a maintenu une culture de risque, de conformité et de contrôle efficace en donnant l'exemple et en gérant l'entreprise selon les niveaux de l'appétence pour le risque approuvés par le conseil

- Sun Life figure parmi les six sociétés canadiennes nommées au palmarès des 100 sociétés les plus engagées en matière de développement durable à l'échelle mondiale (100 Most Sustainable Corporations in the World) (le « palmarès Global 100 ») et parmi les 12 sociétés canadiennes nommées dans l'indice mondial S&P de création de valeur à long terme (S&P Long Term Value Creation Global Index).

Résumé de la rémunération

	2016		2015	2014
	Objectif	Réel	Réel	Réel
Salaire	1 100 000	1 076 923	1 000 000	1 000 000
Rémunération incitative annuelle	1 375 000	2 300 000	1 562 500	1 455 000
Total en espèces	2 475 000	3 376 923	2 562 500	2 455 000
Unités d'actions Sun Life	3 750 031		3 750 005	3 750 002
Options d'achat d'actions	1 250 000		1 250 006	1 250 003
Rémunération incitative à long terme	5 000 031		5 000 011	5 000 005
Rémunération directe totale	7 475 031	8 376 954	7 562 511	7 455 005

Composition réelle de la rémunération pour 2016



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

Exercice	Rémunération directe totale attribuée (en milliers de dollars) ¹	Rémunération réalisée et réalisable (en milliers de dollars)	Période	Valeur de 100 \$	
				Chef de la direction ²	Valeur pour les actionnaires ³
2012	7 700	23 438	31 décembre 2011 – 31 décembre 2016	304	330
2013	8 039	14 834	31 décembre 2012 – 31 décembre 2016	185	224
2014	7 455	9 476	31 décembre 2013 – 31 décembre 2016	127	152
2015	7 563	9 468	31 décembre 2014 – 31 décembre 2016	125	131
2016	8 378	9 751	31 décembre 2015 – 31 décembre 2016	116	123
Moyenne pondérée				172	192

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

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

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

Colm J. Freyne, vice-président général et premier directeur financier



M. Freyne est notre vice-président général et premier directeur financier depuis le 1^{er} juillet 2009 et il est responsable de nos fonctions liées aux finances, à la planification, à la fiscalité et aux relations avec les investisseurs à l'échelle internationale.

Pour 2017, le salaire de M. Freyne est passé à 560 000 \$. En reconnaissance de son apport en 2016, M. Freyne s'est vu attribuer un multiplicateur individuel aux termes du régime de RIA de 115 % et a reçu une attribution incitative à long terme de 1 300 000 \$ pour 2017.

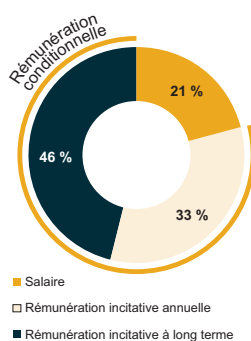
Parmi ses réalisations importantes en 2016, on compte notamment ce qui suit :

- Il a dirigé les organisations dans le cadre des décisions de déploiement de capital, de l'évaluation des risques, des occasions d'affaires et de la gestion des besoins en capital
- Il a pris l'initiative d'ajouter de la valeur au moyen de plusieurs occasions de nature financière, notamment en matière de fiscalité, de trésorerie et de gestion du capital
- Il a défini les considérations stratégiques et opérationnelles pour les nouvelles règles régissant la comptabilité qui entrent en vigueur en 2018
- Il a permis la réussite de la Journée de l'investisseur pour GPSL et il a continué d'appuyer une fonction de relations avec les investisseurs qui est transparente et réceptive
- Il a continué d'améliorer les mesures utilisées pour analyser les résultats de l'entreprise et pour faire des projections à l'égard de ceux-ci
- Il a favorisé la mobilisation et le perfectionnement rigoureux des talents au sein de la fonction finances
- Il a soutenu des initiatives et des mesures visant à aider notre entreprise à changer ses priorités, notamment en améliorant l'expérience client, en augmentant la productivité et en favorisant une culture de rendement élevé.

Résumé de la rémunération

	2016		2015	2014
	Objectif	Réel	Réel	Réel
Salaire	540 000	540 000	540 000	536 538
Rémunération incitative annuelle	540 000	875 610	509 760	499 705
Total en espèces	1 080 000	1 415 610	1 049 760	1 036 243
Unités d'actions Sun Life	900 012		750 009	750 016
Options d'achat d'actions	300 005		250 001	250 003
Rémunération incitative à long terme		1 200 0017	1 000 010	1 000 019
Rémunération directe totale	2 280 017	2 615 627	2 049 770	2 036 262

Composition réelle de la rémunération pour 2016



Stephen C. Peacher, président, Gestion Placements Sun Life



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

Pour 2017, le salaire de M. Peacher est passé à 580 000 \$ US. En reconnaissance de son apport en 2016, M. Peacher s'est vu attribuer un multiplicateur individuel aux termes du régime de RIA de 120 % et a reçu une attribution incitative à long terme de 2 200 000 \$ US pour 2017.

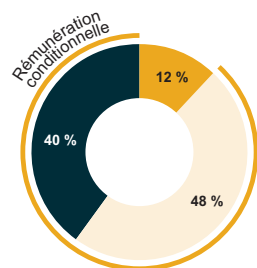
Parmi ses réalisations importantes en 2016, on compte notamment ce qui suit :

- Il a contribué au succès de la fusion des entreprises acquises par GPSL et il a contribué à la réussite de la Journée de l'investisseur
- Il a fait croître les actifs gérés de Placements institutionnels Sun Life (Canada) inc. à 2,8 milliards de dollars après deux ans, avec une liste de clients de premier ordre
- Il a généré des rendements supérieurs à l'indice de référence dans les fonds tiers et il a fait passer les flux de trésorerie nets de GPSL à 4,4 milliards de dollars pour l'année
- Il a obtenu de solides rendements des placements et a augmenté la production des volumes de placements pour le compte général en vue de soutenir les ventes de produits et la croissance du bénéfice net
- Il a assuré une bonne gestion de l'entreprise malgré l'exposition au risque de crédit dans le secteur de l'énergie, y compris par la prise de mesures de réduction des risques
- Il a favorisé la mobilisation et le perfectionnement rigoureux des talents au sein de la fonction de placement du compte général et des gestionnaires de placement
- Il a soutenu des initiatives et des mesures visant à aider notre entreprise à changer ses priorités, notamment en améliorant l'expérience client, en augmentant la productivité et en favorisant une culture de rendement élevé.

Résumé de la rémunération (en dollars américains)

	2016		2015	2014
	Objectif	Réel	Réel	Réel
Salaire	540 000	540 000	554 038	515 000
Rémunération incitative annuelle	1 350 000	2 235 600	1 377 649	1 341 060
Total en espèces	1 890 000	2 775 600	1 931 687	1 856 060
Unités d'actions Sun Life	1 400 965		1 099 138	1 126 862
Options d'achat d'actions	466 985		366 377	375 617
Rémunération incitative à long terme	1 867 950		1 465 515	1 502 479
Rémunération directe totale	3 757 950	4 643 550	3 397 202	3 358 539

Composition réelle de la rémunération pour 2016



- Salaire
- Rémunération incitative annuelle
- Rémunération incitative à long terme

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



M. Fishbein est président, FSL É.-U. depuis le 17 mars 2014. Il est chargé de diriger nos activités dans nos organisations aux États-Unis et à l'échelle internationale.

Pour 2017, la prime cible de M. Fishbein est passée à 125 % de son salaire. En reconnaissance de son apport en 2016, M. Fishbein s'est vu attribuer un multiplicateur individuel aux termes du RIA de 118 % et a reçu une attribution incitative à long terme de 1 200 000 \$ US pour 2017.

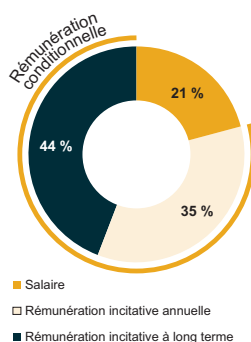
Parmi ses réalisations importantes en 2016, on compte notamment ce qui suit :

- Il a obtenu une nette amélioration du bénéfice d'exploitation net en maintenant une grande rigueur pour ce qui est de la tarification, de la souscription et de la gestion des dépenses
- Il a réalisé la clôture de l'acquisition des affaires d'assurance collective d'Assurant U.S. et il a dirigé le programme d'intégration, lequel est en voie d'atteindre les synergies attendues et les cibles d'accroissement
- Il a permis d'augmenter les ventes dans le secteur des groupes nationaux et d'améliorer les capacités du service à la clientèle
- Il a mis en place de nouvelles solutions numériques en vue d'aider les participants au régime, les courtiers et les employés
- Il a participé à l'expansion de notre gamme de produits pour les affaires d'assurance de la division International
- Il a favorisé la mobilisation et le perfectionnement rigoureux des talents au sein de FSL É.-U.
- Il a soutenu des initiatives et des mesures visant à aider notre entreprise à changer ses priorités, notamment en améliorant l'expérience client, en augmentant la productivité et en favorisant une culture de rendement élevé.

Résumé de la rémunération (en dollars américains)

	2016		2015	2014
	Objectif	Réel	Réel	Réel
Salaire	550 000	550 000	571 154	401 923
Rémunération incitative annuelle	550 000	931 315	639 540	508 750
Total en espèces	1 100 000	1 481 315	1 210 694	910 673
Unités d'actions Sun Life	856 162		732 748	1 220 866
Options d'achat d'actions	285 378		244 249	197 302
Rémunération incitative à long terme¹	1 141 540		976 997	1 418 168
Rémunération directe totale	2 241 540	2 622 855	2 187 691	2 328 841

Composition réelle de la rémunération pour 2016



¹ L'attribution de 2014 représente tant une attribution régulière pour 2014 qu'une attribution spéciale en unités d'actions Sun Life, à son entrée en fonctions, pour compenser les attributions incitatives à long terme auxquelles il a renoncé auprès de son ancien employeur.

Kevin Dougherty, président, FSL Canada



M. Dougherty est président de la FSL Canada depuis le 1^{er} janvier 2010. M. Dougherty est responsable de la plus importante organisation de notre entreprise, qui offre des produits d'assurance, de gestion de patrimoine comprenant des fonds communs de placement, des régimes de retraite et des garanties collectives au Canada.

Pour 2017, la prime cible de M. Dougherty est passée à 125 % de son salaire. En reconnaissance de son apport en 2016, M. Dougherty s'est vu attribuer un multiplicateur individuel aux termes du régime de RIA de 120 % et a reçu une attribution incitative à long terme de 1 550 000 \$ pour 2017.

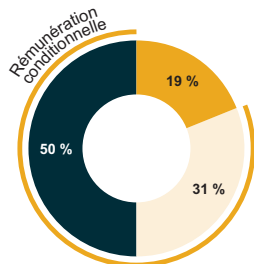
Parmi ses réalisations importantes en 2016, on compte notamment ce qui suit :

- Il a obtenu une nette amélioration du bénéfice d'exploitation net grâce à l'exécution des activités de placement et de croissance des affaires
- Il a généré de solides souscriptions et une bonne croissance de la VAN, y compris une hausse de 36 % des souscriptions d'assurance individuelle totalisant 475 millions de dollars de primes annuelles
- Il a assuré la continuité de la croissance des souscriptions de produits individuels de gestion de patrimoine
- Il a obtenu un rendement solide des placements pour les clients de Placements mondiaux Sun Life et il a généré des souscriptions nettes de 3,4 milliards de dollars
- Il a amélioré le service à la clientèle en simplifiant les règles régissant la souscription et en mettant en place de nouveaux processus en matière de résolution de problèmes et de nouvelles solutions numériques améliorées
- Pour la huitième année consécutive, il a permis à la Financière Sun Life d'être reconnue à titre de compagnie d'assurance-vie la plus digne de confiance dans le cadre du programme Marque de confiance^{MD} de Sélection du Reader's Digest
- Il a favorisé la mobilisation et le perfectionnement rigoureux des talents au sein de FSL Canada
- Il a soutenu des initiatives et des mesures visant à aider notre entreprise à changer ses priorités, notamment en améliorant l'expérience client, en augmentant la productivité et en favorisant une culture de rendement élevé.

Résumé de la rémunération

	2016		2015	2014
	Cible	Réel	Réel	Réel
Salaire	585 000	585 000	585 000	585 000
Rémunération incitative annuelle	585 000	937 170	649 204	632 385
Total en espèces	1 170 000	1 552 170	1 234 204	1 217 385
Unités d'actions Sun Life	1 162 501		1 162 537	1 087 518
Options d'achat d'actions	387 504		387 508	362 501
Rémunération incitative à long terme	1 550 005		1 550 045	1 450 019
Rémunération directe totale	2 720 005	3 072 175	2 784 249	2 667 404

Composition réelle de la rémunération pour 2016



- Salaire
- Rémunération incitative annuelle
- Rémunération incitative à long terme

Tableau sommaire de la rémunération

Le tableau ci-après présente la rémunération totale versée à nos membres de la haute direction visés pour les exercices clos les 31 décembre 2016, 2015 et 2014.

M. Peacher et M. Fishbein reçoivent leur rémunération en dollars américains. Nous l'avons convertie en dollars canadiens dans les tableaux qui suivent à l'aide des taux de change annuels moyens suivants : 1,325 \$ CA pour 2016, 1,278 \$ CA pour 2015 et 1,104 \$ CA pour 2014.

Nom et poste principal	Exercice	Salaire		Attributions		Rémunération aux termes d'un régime de rémunération incitative autre		Valeur du régime de retraite (\$)	Autre rémunération (\$)	Rémunération totale (\$)
		versé (\$)	Attributions d'actions (\$)	d'options (\$)	qu'à base d'actions (\$)					
Dean A. Connor Président et chef de la direction	2016	1 076 923	3 750 031	1 250 000	2 300 000	619 670	7 070	9 003 694		
	2015	1 000 000	3 750 005	1 250 006	1 562 500	319 457	2 911	7 884 879		
	2014	1 000 000	3 750 002	1 250 003	1 455 000	272 310	8 623	7 735 938		
Colm J. Freyne Vice-président général et premier directeur financier	2016	540 000	900 012	300 005	875 610	566 670	1 420	3 183 717		
	2015	540 000	750 009	250 001	509 760	105 457	2 183	2 157 410		
	2014	536 538	750 016	250 003	499 705	334 310	2 298	2 372 870		
Stephen C. Peacher Président, Gestion Placements Sun Life	2016	715 500	1 856 278	618 755	2 962 170	302 446	105 469	6 560 618		
	2015	708 061	1 404 698	468 230	1 760 635	286 854	–	4 628 478		
	2014	568 560	1 244 055	414 681	1 480 530	234 621	42 012	3 984 459		
Daniel R. Fishbein Président, FSL É.-U.	2016	728 750	1 134 415	378 126	1 233 992	201 069	–	3 676 352		
	2015	729 935	936 452	312 150	817 332	183 311	–	2 979 180		
	2014	443 723	1 347 836	217 821	561 660	46 246	235 152	2 852 438		
Kevin P. Dougherty Président, FSL Canada	2016	585 000	1 162 501	387 504	937 170	85 670	2 728	3 160 573		
	2015	585 000	1 162 537	387 508	649 204	90 457	–	2 874 706		
	2014	585 000	1 087 518	362 501	632 385	60 310	–	2 727 714		

Notes

Le **salaire versé** peut être différent du salaire annualisé en raison des augmentations de salaire accordées au milieu de l'année et parce que le nombre de périodes de paie varie d'une année civile à l'autre. Le salaire versé en 2016 de M. Connor reflète une augmentation de salaire en mars 2016. Le salaire versé de M. Peacher et de M. Fishbein en 2015 reflète 27 périodes de paie aux États-Unis. Le salaire versé en 2014 de M. Fishbein reflète le fait qu'il occupe ce poste depuis le 17 mars 2014.

Les **attributions d'actions** en 2016 ont consisté en des unités d'actions Sun Life attribuées le 23 février 2016 à un prix d'attribution de 40,47 \$.

Les attributions d'actions en 2015 ont consisté en des unités d'actions Sun Life attribuées le 24 février 2015 à un prix d'attribution de 39,21 \$.

Les attributions d'actions en 2014 ont consisté en des unités d'actions Sun Life attribuées le 25 février 2014 à un prix d'attribution de 39,46 \$ pour tous les membres de la haute direction visés, sauf M. Fishbein qui a reçu deux attributions d'unités d'actions Sun Life le 27 mars 2014 à un prix d'attribution de 38,33 \$. La première attribution visait à remplacer les attributions incitatives à long terme de son ancien employeur auxquelles il a renoncé et la seconde était sa première attribution annuelle régulière pour 2014.

Les **attributions d'options** en 2016 représentent la valeur rémunératoire attendue des options attribuées le 23 février 2016 à un prix d'exercice de 40,16 \$.

Les attributions d'options en 2015 représentent la valeur rémunératoire attendue des options attribuées le 24 février 2015 à un prix d'exercice de 39,02 \$.

Les attributions d'options en 2014 représentent la valeur rémunératoire attendue des options attribuées le 25 février 2014 à un prix d'exercice de 39,27 \$ pour tous les membres de la haute direction visés, sauf M. Fishbein dont les options ont été attribuées le 16 mai 2014 à un prix d'exercice de 36,98 \$.

Nous utilisons une valeur Black-Scholes constante de 25 % de la valeur de nos actions ordinaires à la date d'attribution pour déterminer les attributions plutôt que la juste valeur comptable actuelle. La valeur constante de 25 % représente une valeur constante à long terme compte tenu de la durée complète de 10 ans de l'option et des estimations à long terme d'autres facteurs utilisés dans le modèle d'évaluation de Black-Scholes. La juste valeur comptable de 2016 était également de 19 % selon la juste valeur comptable moyenne pondérée de 7,80 \$, divisée par le prix d'exercice moyen pondéré de 40,16 \$. Puisque la valeur de l'évaluation de Black-Scholes est supérieure à la juste valeur comptable, un plus grand nombre d'options aurait été attribué si nous avions utilisé la juste valeur comptable pour fixer les attributions d'options.

La **rémunération aux termes d'un régime de rémunération incitative autre qu'à base d'actions** indiquée comprend les montants que les membres de la haute direction visés ont choisi de reporter.

La **valeur du régime de retraite** représente les coûts compensatoires, tels qu'ils sont décrits dans les tableaux du régime à prestations déterminées et du régime à cotisations déterminées figurant aux pages 95 et 96. M. Connor avait un coût compensatoire supérieur pour 2016 en raison de son augmentation de salaire. Les coûts compensatoires supérieurs de M. Freyne pour 2016 et pour 2014 reflètent un changement au niveau de sa prime cible pour ces exercices.

L'**autre rémunération** représente les crédits d'avantages sociaux flexibles que M. Connor, M. Freyne et M. Dougherty ont reçus en espèces, les rajustements compensatoires fiscaux pour M. Peacher et un paiement en espèces fait à M. Fishbein en 2014 en reconnaissance de la rémunération de son ancien employeur à laquelle il a renoncé au moment de se joindre à la Compagnie. Pour tous les membres de la haute direction visés, les montants indiqués ne tiennent pas compte de la valeur totale des avantages accessoires et des autres avantages étant donné que la valeur totale pour chacun des membres de la haute direction visés est inférieure à 50 000 \$ et inférieure à 10 % de leur salaire total pour l'exercice.

Attributions aux termes du régime de rémunération incitative

Attributions d'actions et d'options en cours

Le tableau ci-après constitue un résumé des attributions d'actions et d'options en cours au 31 décembre 2016 pour les membres de la haute direction visés.

La valeur des options dans le cours non exercées correspond à la différence entre le prix d'exercice des options et 51,55 \$ (le cours de clôture de nos actions ordinaires à la TSX le dernier jour de négociation de l'exercice, soit le 30 décembre 2016), multipliée par le nombre d'options.

La valeur marchande des attributions d'actions dont les droits ont été acquis ou dont les droits n'ont pas été acquis est de 51,55 \$ (le cours de clôture de nos actions ordinaires à la TSX le dernier jour de négociation de l'exercice, soit le 30 décembre 2016), multiplié par le nombre d'unités d'actions. Aux fins de présentation seulement, les unités d'actions Sun Life ont été évaluées à l'aide de l'indicateur de rendement cible (100 %). Les attributions d'actions dont les droits ont été acquis, mais qui n'ont pas été payées représentent un report volontaire de la rémunération incitative annuelle, des versements aux termes du régime de rémunération incitative avant la démutualisation et/ou des attributions dans le cadre du recrutement ou d'une promotion à la mi-exercice.

Membre de la haute direction visé	Attributions d'options					Attributions d'actions			
	Exercice	Nombre de titres sous-jacents à des options non exercées	Prix d'exercice de l'option (\$)	Date d'expiration de l'option	Valeur des options dans le cours non exercées (\$)	Régime	Nombre d'unités d'actions dont les droits n'ont pas été acquis	Valeur marchande des attributions d'actions dont les droits n'ont pas été acquis (\$)	Valeur marchande des attributions d'actions dont les droits sont acquis mais qui n'ont pas été payés (\$)
Dean A. Connor	2007	34 247	52,56 \$	20 fév. 2017	–				
	2008	50 042	47,96 \$	27 fév. 2018	179 651				
	2011	115 164	31,65 \$	2 mars 2021	2 291 764				
	2011	104 869	26,70 \$	15 août 2021	2 605 995				
	2012	430 445	21,53 \$	28 fév. 2022	12 921 959				
	2013	168 440	28,20 \$	26 fév. 2023	3 933 074				
	2014	127 324	39,27 \$	25 fév. 2024	1 563 539	Unités d'actions Sun Life	105 864	5 457 285	
	2015	128 140	39,02 \$	24 fév. 2025	1 605 594	Unités d'actions Sun Life	102 807	5 299 683	
	2016	124 502	40,16 \$	23 fév. 2026	1 418 078	Unités d'actions Sun Life	96 113	4 954 600	
						UAD acquises		6 484 320	
Total		1 283 173			26 519 654		304 784	15 711 568	6 484 320
Colm J. Freyne	2007	11 416	52,56 \$	20 fév. 2017	–				
	2008	12 511	47,96 \$	27 fév. 2018	44 914				
	2012	23 225	21,53 \$	28 fév. 2022	697 215				
	2013	35 461	28,20 \$	26 fév. 2023	828 014				
	2014	25 465	39,27 \$	25 fév. 2024	312 710	Unités d'actions Sun Life	21 173	1 091 480	
	2015	25 628	39,02 \$	24 fév. 2025	321 119	Unités d'actions Sun Life	20 562	1 059 948	
	2016	29 881	40,16 \$	23 fév. 2026	340 345	Unités d'actions Sun Life	23 067	1 189 110	
						UAD acquises		2 312 150	
Total		163 587			2 544 317		64 802	3 340 538	2 312 150

Membre de la haute direction visé	Attributions d'options					Attributions d'actions			
	Exercice	Nombre de titres sous-jacents à des options non exercées	Prix d'exercice de l'option (\$)	Date d'expiration de l'option	Valeur des options dans le cours non exercées (\$)	Régime	Nombre d'unités d'actions dont les droits n'ont pas été acquis	Valeur marchande des attributions d'actions dont les droits n'ont pas été acquis (\$)	Valeur marchande des attributions d'actions dont les droits sont acquis mais qui n'ont pas été payées (\$)
Stephen C. Peacher	2013	13 552	28,20 \$	26 fév. 2023	316 439				
	2014	21 119	39,27 \$	25 fév. 2024	259 341	Unités d'actions Sun Life	35 120	1 810 443	
	2014					Unités d'actions Sun Life	341	17 572	
	2015	35 999	39,02 \$	24 fév. 2025	451 067	Unités d'actions Sun Life	38 510	1 985 186	
	2016	61 629	40,16 \$	23 fév. 2026	701 954	Unités d'actions Sun Life	47 576	2 452 543	
						UAD acquises			1 335 799
Total		132 299			1 728 801		121 547	6 265 744	1 335 799
Daniel R. Fishbein	2014	23 561	36,98 \$	16 mai 2024	343 284	Unités d'actions Sun Life	19 166	987 988	
	2015	31 999	39,02 \$	24 fév. 2025	400 947	Unités d'actions Sun Life	25 673	1 323 439	
	2016	37 662	40,16 \$	23 fév. 2026	428 970	Unités d'actions Sun Life	29 075	1 498 806	
Total		93 222			1 173 201		73 914	3 810 233	–
Kevin P. Dougherty	2007	53 273	52,56 \$	20 fév. 2017	–				
	2013	25 709	28,20 \$	26 fév. 2023	600 305				
	2014	36 924	39,27 \$	25 fév. 2024	453 427	Unités d'actions Sun Life	30 701	1 582 637	
	2015	39 724	39,02 \$	24 fév. 2025	497 742	Unités d'actions Sun Life	31 871	1 642 952	
	2016	38 596	40,16 \$	23 fév. 2026	439 608	Unités d'actions Sun Life	29 795	1 535 914	
						UAD acquises			855 161
Total		194 226			1 991 082		92 367	4 761 503	855 161

La deuxième attribution d'unités d'actions Sun Life de 2014 indiquée pour M. Peacher représente une attribution spéciale d'unités d'actions Sun Life (selon la portion de son attribution aux termes du régime de rémunération incitative annuelle en 2013 qui avait été reportée pour se conformer à notre exigence de report minimum pour les membres de la haute direction chargés des risques importants). L'indicateur de rendement de RTA relatif ne s'applique pas.

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

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

Le tableau ci-après présente :

- la valeur que les membres de la haute direction visés auraient réalisée s'ils avaient exercé les options acquises en 2016 à leurs dates d'acquisition
- la valeur des attributions d'actions qui ont été acquises et versées en 2016
- l'attribution aux termes du régime de rémunération incitative annuelle gagnée en 2016 et versée en mars 2017.

Membre de la haute direction visé	Attributions à base d'options		Rémunération aux termes d'un régime de rémunération incitative autre qu'à base d'actions	
	valeur acquise au cours de l'exercice (\$)	valeur d'actions acquise au cours de l'exercice (\$)	valeur d'actions acquise au cours de l'exercice (\$)	valeur gagnée au cours de l'exercice (\$)
Dean A. Connor	2 686 698		7 068 890	2 300 000
Colm J. Freyne	565 050		1 488 209	875 610
Stephen C. Peacher	852 077		2 288 218	2 962 170
Daniel R. Fishbein	43 702		394 209	1 233 992
Kevin P. Dougherty	819 722		2 157 877	937 170

Valeur des options acquises au cours de l'exercice

Le tableau ci-après présente la valeur des options qui ont été acquises par chaque membre de la direction visé en 2016. Pour de plus amples renseignements au sujet du régime d'options, se reporter à la rubrique Régime d'options d'achat d'actions de la direction à partir de la page 73.

Membre de la haute direction visé	Exercice d'attribution	Date d'acquisition	Nombre d'options acquises	Prix d'exercice de l'option (\$)	Cours de l'action à la date d'acquisition (\$)	Attributions à base d'options
						valeur acquise au cours de l'exercice (\$)
Dean A. Connor	2012	28 fév. 16	110 311	21,53	40,65	2 109 146
	2013	26 fév. 16	42 110	28,20	40,65	524 270
	2014	25 fév. 16	31 831	39,27	40,33	33 741
	2015	24 fév. 16	32 035	39,02	39,63	19 541
	Total					
Colm J. Freyne	2012	28 fév. 16	23 223	21,53	40,65	444 024
	2013	26 fév. 16	8 865	28,20	40,65	110 369
	2014	25 fév. 16	6 367	39,27	40,33	6 749
	2015	24 fév. 16	6 407	39,02	39,63	3 908
	Total					
Stephen C. Peacher	2012	28 fév. 16	34 772	21,53	40,65	664 841
	2013	26 fév. 16	13 552	28,20	40,65	168 722
	2014	25 fév. 16	10 560	39,27	40,33	11 194
	2015	24 fév. 16	12 000	39,02	39,63	7 320
	Total					

Membre de la haute direction visé	Exercice d'attribution	Date d'acquisition	Nombre d'options acquises	Prix d'exercice de l'option (\$)	Cours de l'action à la date d'acquisition (\$)	Attributions à base d'options valeur acquise au cours de l'exercice (\$)
Daniel R. Fishbein	2014	16 mai 16	5 891	36,98	43,57	38 822
	2015	24 fév. 16	8 000	39,02	39,63	4 880
					Total	43 702
Kevin P. Dougherty	2012	28 fév. 16	33 674	21,53	40,65	643 847
	2013	26 fév. 16	12 854	28,20	40,65	160 032
	2014	25 fév. 16	9 231	39,27	40,33	9 785
	2015	24 fév. 16	9 931	39,02	39,63	6 058
					Total	819 722

Le cours de l'action à la date d'acquisition correspond au cours de clôture de nos actions ordinaires à la TSX à la date d'acquisition ou au jour de bourse précédent si la date d'acquisition tombe la fin de semaine ou un jour férié.

La valeur acquise au cours de l'exercice correspond au nombre d'options acquises multiplié par la différence entre le prix d'exercice de l'option et le cours de l'action à la date d'acquisition.

Cumul des exercices d'options pour l'exercice clos le 31 décembre 2016

Le tableau ci-après indique, pour chaque membre de la haute direction visé, le nombre d'actions ordinaires acquises par l'exercice d'options au cours de l'exercice clos le 31 décembre 2016 et la valeur cumulée réalisée lors de l'exercice. La valeur réalisée lors de l'exercice est la différence entre le cours de clôture de nos actions ordinaires à la TSX à la date d'exercice et le prix d'exercice de l'option.

Membre de la haute direction visé	Nombre de titres acquis lors de l'exercice	Valeur réalisée cumulée (\$)
Dean A. Connor	129 813	1 307 541
Colm J. Freyne	–	–
Stephen C. Peacher	153 018	2 777 125
Daniel R. Fishbein	–	–
Kevin P. Dougherty	92 056	1 186 715

Attributions d'actions

Le tableau ci-après présente le nombre total d'unités d'actions Sun Life acquises et payées à chaque membre de la haute direction visé en 2016. La valeur des unités d'actions Sun Life reçue à l'acquisition correspond au nombre d'unités d'actions Sun Life accrues multiplié par l'indicateur de rendement, multiplié par le prix d'acquisition.

Membre de la haute direction visé	Date d'attribution	Unités d'actions Sun Life accrues (n ^{bre})	Indicateur de rendement	Prix d'acquisition (\$)	Valeur reçue à l'acquisition (\$)
Dean A. Connor	26 fév. 2013	138 562	127 %	40,17	7 068 890
Colm J. Freyne	26 fév. 2013	29 171	127 %	40,17	1 488 209
Stephen C. Peacher	26 fév. 2013	44 593	127 %	40,17	2 274 934
	25 fév. 2014	330	s.o.	40,29	13 284
Daniel R. Fishbein	17 mars 2014	9 554	s.o.	41,26	394 209
Kevin P. Dougherty	26 fév. 2013	42 298	127 %	40,17	2 157 877

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

La deuxième attribution d'unités d'actions Sun Life de 2014 indiquée pour M. Peacher représente une attribution spéciale d'unités d'actions Sun Life (selon la portion de son attribution aux termes du régime de rémunération incitative annuelle en 2013 qui avait été reportée pour se conformer à notre exigence de report minimum pour les membres de la haute direction chargés des risques importants). L'indicateur de rendement de RTA relatif ne s'applique pas.

L'attribution d'unités d'actions Sun Life de 2014 versée à M. Fishbein représente une attribution visant à remplacer la valeur de la rémunération incitative à long terme à laquelle il a renoncé auprès d'un ancien employeur. L'indicateur de rendement de RTA relatif ne s'applique pas.

Le tableau ci-après présente notre mode de calcul de l'indicateur de rendement pour les attributions d'unités d'actions Sun Life de 2013 (pour la période de rendement de 2013 à 2015, et versées au début de 2016).

Cycle de rendement	Groupe de sociétés comparables	Pondération	Rendement de RTA relatif des sociétés comparables				RTA FSL	Multiplicateur réel de RTA	
			Inférieur au seuil de référence	Seuil de référence	Cible	Maximum			
2013 – 2015	Sociétés d'assurances nord-américaines	75 %	TSX	< 10,6 %	10,6 %	20,6 %	30,6 %	24,7 %	140 %
			NYSE	< 6,4 %	6,4 %	16,4 %	26,4 %	12,9 %	73 %
	Banques canadiennes	25 %	TSX	< 2,0 %	2,0 %	12,0 %	22,0 %	24,7 %	200 %
Multiplicateur de 2015 – Indicateur de paiement (pondération 50 %)				0 %	25 %	100 %	200 %	130 %	

Cycle de rendement	Groupe de sociétés comparables	Pondération	Rendement de RTA relatif des sociétés comparables				RTA FSL	Multiplicateur réel de RTA	
			Inférieur au seuil de référence		Seuil de référence	Cible Maximum			
2012 – 2014	Sociétés d'assurances nord-américaines	75 %	TSX	< 15,5 %	15,5 %	25,5 %	35,5 %	30,2 %	148 %
			NYSE	< 14,1 %	14,1 %	24,1 %	34,1 %	25,5 %	115 %
	Banques canadiennes	25 %	TSX	< 9,0 %	9,0 %	19,0 %	29,0 %	30,2 %	200 %
Multiplicateur de 2014 – Indicateur de paiement (pondération 25 %)				0 %	25 %	100 %	200 %		148 %
2011 – 2013	Sociétés d'assurances nord-américaines	75 %	TSX	< 4,2 %	4,2 %	14,2 %	24,2 %	13,6 %	96 %
			NYSE	< 3,7 %	3,7 %	13,7 %	23,7 %	12,3 %	89 %
	Banques canadiennes	25 %	TSX	< 1,5 %	1,5 %	11,5 %	21,5 %	13,6 %	122 %
Multiplicateur de 2013 – Indicateur de paiement (pondération 25 %)				0 %	25 %	100 %	200 %		100 %
Indicateur de rendement global pondéré									127 %

Les montants intermédiaires sont interpolés. Une pondération égale est appliquée aux résultats du TSX et du NYSE pour le groupe de sociétés comparables nord-américaines. Pour le régime d'unités d'actions Sun Life de 2013, le groupe de sociétés comparables était composé des sociétés de services financières suivantes :

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

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

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

Membre de la haute direction visé	Salaire de base (\$)	Attribution cible	Résultats d'entreprise	Multiplicateur individuel	Attribution finale (\$)
Dean A. Connor	1 078 140	125 %	141 %	121 %	2 300 000
Colm J. Freyne	540 000	100 %	141 %	115 %	875 610
Stephen C. Peacher	715 500	250 %	138 %	120 %	2 962 170
Daniel R. Fishbein	728 750	100 %	143 %	118 %	1 233 922
Kevin P. Dougherty	585 000	100 %	134 %	120 %	937 170

Le salaire de base calculé au prorata du service actif est utilisé dans le calcul du RIA. Les résultats de l'entreprise pour le chef de la direction et le premier directeur financier sont basés à 100 % sur le rendement total de la Compagnie. Pour les autres membres de la haute direction visés, les résultats de l'entreprise correspondent, à hauteur de 50 %, au rendement total de la Compagnie et de 50 % au rendement de l'organisation. Le rendement de l'organisation est évalué à l'aide des trois mêmes mesures (bénéfice d'exploitation, VAN et IRCE) que pour la Compagnie dans son ensemble, sauf pour M. Peacher dont le résultat de l'organisation reflète le versement en provenance du RI GPSL. En ce qui concerne M. Peacher, le résultat de l'organisation s'est élevé à 135 %, pour M. Dougherty, le résultat de l'organisation s'est élevé à 126 % et pour M. Fishbein, le résultat de l'organisation s'est élevé à 146 %.

Voici notre mode de calcul de l'indicateur de rendement pour les résultats d'entreprise de l'ensemble de la Compagnie :

Mesures principales	Pondération	Inférieur au seuil de référence	Seuil de référence	Cible	Maximum	Nos réalisations en 2016	Résultat
Bénéfice d'exploitation par action	50 %	<2,53 \$	2,53 \$	3,62 \$	4,34 \$	4,05 \$	Supérieur à la cible
Indicateur de paiement		0 %	25 %	100 %	200 %		160 %
+							
Valeur des affaires nouvelles	25 %	Hors MFS (en millions) – < 618 \$	618 \$	883 \$	1 059 \$	946 \$	Supérieur à la cible
Indicateur de paiement		0 %	25 %	100 %	200 %		136 %
+							
Indicateurs de rendement clés de l'entreprise	25 %	Évaluation du conseil					Supérieur à la cible
Indicateur de paiement		0 %	25 %	100 %	200 %		110 %
=							
Indicateur de paiement de rendement calculé							141 %

Outre ces objectifs et les valeurs figurant dans le tableau ci-dessus, les faits saillants de notre rendement en 2016 sont présentés à la page 50.

Vous pouvez trouver de plus amples renseignements sur les résultats de nos secteurs dans notre rapport de gestion 2016.

Prestations de retraite

Régimes à prestations déterminées

Le tableau ci-après présente, pour chaque membre de la haute direction visé, les obligations au titre du régime de retraite à prestations déterminées au 31 décembre 2016.

Nous avons utilisé les mêmes méthodes et hypothèses actuarielles en 2016 que celles qui ont été utilisées pour le calcul des obligations au titre des régimes de retraite et des charges annuelles dans nos états financiers consolidés de 2016. Comme ces hypothèses tiennent compte de nos meilleures estimations en ce qui concerne les événements à venir, les chiffres figurant dans le tableau ci-après peuvent ne pas être directement comparables à des

estimations semblables d'obligations au titre des régimes de retraite qui sont divulguées par d'autres sociétés.

Membre de la haute direction visé	Nombre d'années de service décomptées	Prestations annuelles payables (\$)		Obligation au titre des prestations constituées au début de l'exercice (\$)	Variation attribuable à des éléments rémunérateurs (\$)	Variation attribuable à des éléments non rémunérateurs (\$)	Obligation au titre des prestations constituées à la fin de l'exercice (\$)
		À la fin de l'exercice	À l'âge de 65 ans				
Dean A. Connor	10,3	313 000	487 000	3 998 000	611 000	361 000	4 960 000
Colm J. Freyne	20,9	304 000	433 000	4 302 000	558 000	269 000	5 129 000
Stephen C. Peacher	–	–	–	–	–	–	–
Daniel R. Fishbein	–	–	–	–	–	–	–
Kevin P. Dougherty	30,2	564 000	668 000	8 113 000	77 000	675 000	8 865 000

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

Les prestations annuelles payables à l'âge de 65 ans sont fondées sur les gains ouvrant droit à pension du membre de la haute direction visé jusqu'au 31 décembre 2016.

L'obligation au titre des prestations constituées représente la valeur actuarielle des obligations projetées au titre des prestations déterminées pour les services rendus jusqu'aux 31 décembre 2015 et 2016. L'obligation au titre des prestations constituées présume que le membre de la haute direction visé atteindra sa prime cible entre aujourd'hui et la retraite. L'écart entre l'obligation au titre des prestations constituées au début et à la fin de l'exercice est composé de la variation attribuable à des éléments rémunérateurs et à des éléments non rémunérateurs indiquée dans le tableau.

La variation attribuable à des éléments rémunérateurs représente les coûts des services rendus des régimes à prestations déterminées pour 2016 (ce qui correspond à la valeur des prestations prévues accumulées au cours de l'exercice) et l'incidence des écarts entre les hausses réelles de la rémunération en 2016 et les hypothèses actuarielles employées pour l'exercice. Les hypothèses d'évaluation du régime incluent une augmentation de salaire prévue de 3,0 % pour tous les participants.

La variation attribuable à des éléments non rémunérateurs représente la variation de l'obligation au titre des prestations en fonction d'éléments non rémunérateurs, notamment l'intérêt sur les obligations, les répercussions des changements apportés aux hypothèses comptables et d'autres gains et pertes actuariels. En 2016, le taux d'actualisation a baissé légèrement, passant de 4,0 % à 3,9 %, ce qui a fait augmenter les valeurs.

Régimes à cotisations déterminées

Le tableau ci-après présente, pour chaque membre de la haute direction visé, les valeurs du régime de retraite à cotisations déterminées au 31 décembre 2016.

Membre de la haute direction visé	Valeur accumulée au début de l'exercice (\$)	Montant rémunérateur (\$)	Valeur accumulée à la fin de l'exercice (\$)
Dean A. Connor	303 095	8 670	334 973
Colm J. Freyne	295 100	8 670	355 514
Stephen C. Peacher	2 442 029	302 446	2 926 514
Daniel R. Fishbein	296 463	201 069	565 608
Kevin P. Dougherty	129 693	8 670	154 966

Les valeurs des régimes américains ont été converties en dollars canadiens selon un taux de change de 1,385 en date du 1^{er} janvier 2016, de 1,343 en date du 31 décembre 2016 et du taux moyen de 1,325 de 2016 pour les montants autres que les soldes d'ouverture et les soldes de fermeture.

Montants rémunérateurs

Les montants indiqués pour M. Connor, pour M. Freyne et pour M. Dougherty représentent nos cotisations de contrepartie pour les régimes à cotisations déterminées.

Les montants indiqués pour M. Peacher et M. Fishbein représentent nos cotisations au régime 401(k) des États-Unis, au compte de placement de retraite et à un régime non agréé du point de vue fiscal (régime de retraite supplémentaire).

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

Changement de contrôle

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

Nous définissons *changement de contrôle* comme suit :

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

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

En cas de *changement de contrôle* :

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

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

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

Ententes avec les employés

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

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

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

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

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

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

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

- avoir au moins 55 ans et cumuler 10 années de service continu
- quitter son emploi de façon volontaire et, à compter de juillet 2017, fournir un préavis d'au moins six mois (auparavant, un préavis de trois mois était exigé)
- convenir de ne pas livrer concurrence à la Financière Sun Life ni de solliciter nos employés ou nos clients pendant une période de 12 mois aux termes du régime d'options d'achat d'actions et pour la durée sur laquelle les unités restent en circulation aux termes du régime d'unités d'actions Sun Life.

Le tableau ci-après indique la valeur estimative des paiements supplémentaires que les membres de la haute direction visés recevraient dans chacune des situations présentées ci-dessus en supposant une date de cessation d'emploi du 31 décembre 2016. Les montants libellés en dollars américains ont été convertis en dollars canadiens selon un taux de change de 1,385 en date du 31 décembre 2016 pour les soldes des prestations de retraite qui prennent fin et le taux moyen de 2016 de 1,325 pour tous les autres montants. Dans le tableau :

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

Membre de la haute direction visé	Élément de la rémunération	Paiements estimatifs existants au moment de la démission	Valeur estimative supplémentaire à la cessation d'emploi, au départ à la retraite ou au changement de contrôle en date du 31 décembre 2016		
			Cessation d'emploi (sans motif valable)	Départ à la retraite	Changement de contrôle
Dean A. Connor Président et chef de la direction	Espèces :	–	2 200 000	1 375 000	7 120 000
	Attributions acquises :	22 132 341	–	–	–
	Attributions non acquises :	–	12 975 756	23 800 054	24 154 573
	Prestations de retraite :	4 651 000	–	–	1 562 000
	Avantages accessoires :	–	–	–	100 000
Total :	26 783 341	15 175 756	25 175 054	32 936 573	
	UAD acquises :	6 484 320	–	–	–
Colm J. Freyne Vice-président général et premier directeur financier	Espèces :	–	–	540 000	2 747 150
	Attributions acquises :	1 599 787	–	–	–
	Attributions non acquises :	–	2 658 494	5 034 916	5 120 002
	Prestations de retraite :	4 066 000	–	–	967 000
	Avantages accessoires :	–	–	–	86 200
Total :	5 665 787	2 658 494	5 574 916	8 920 352	
	UAD acquises :	2 312 150	–	–	–
Stephen C. Peacher Président, Gestion Placements Sun Life	Espèces :	–	715 500	–	6 797 250
	Attributions acquises :	–	–	–	–
	Attributions non acquises :	–	4 747 983	–	9 482 483
	Prestations de retraite :	2 926 514	–	–	–
	Avantages accessoires :	–	–	–	88 775
Total :	2 926 514	5 463 483	–	16 368 508	
	UAD acquises :	1 335 799	–	–	–
Daniel R. Fishbein Président, FSL É.-U.	Espèces :	–	728 750	–	3 643 750
	Attributions acquises :	271 889	–	–	–
	Attributions non acquises :	–	2 782 131	–	5 590 804
	Prestations de retraite :	140 690	–	–	424 919
	Avantages accessoires :	–	–	–	88 775
Total :	412 579	3 510 881	–	9 748 248	
	UAD acquises :	–	–	585 000	3 264 593
Kevin P. Dougherty Président, FSL Canada	Espèces :	–	–	585 000	3 264 593
	Attributions acquises :	651 290	–	–	–
	Attributions non acquises :	–	3 873 240	7 200 654	7 310 557
	Prestations de retraite :	9 689 000	–	–	–
	Avantages accessoires :	–	–	–	86 200
Total :	10 340 290	3 873 240	7 785 654	10 661 350	
	UAD acquises :	855 161	–	–	–

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

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

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

Tel qu'il est requis aux termes de la norme de mise en œuvre 15 du CSF, nous avons ciblé les membres de la haute direction qui ont une incidence importante sur notre exposition aux risques comme étant les « membres de la haute direction chargés des risques importants » (les « MHDCRI »). Nous comptons 15 MHDCRI en 2016, y compris les membres de notre équipe de la haute direction et d'autres membres de la haute direction choisis qui sont responsables de fonctions intégrées. Nous avons apporté quatre modifications aux postes de MHDCRI en 2016. Le tableau ci-après présente la rémunération totale qui est attribuée ou payée aux MHDCRI ou qui est en cours en date du 31 décembre 2016 et pour l'exercice clos à cette date. La rémunération versée en dollars américains ou en livre sterling a été convertie en dollars canadiens en utilisant les taux de change annuels moyens de 2016 de 1,325 \$ CA et de 1,797 \$ CA, respectivement.

Élément de rémunération	Rémunération annuelle fixe et variable							Versements à la signature	Versements d'indemnités de départ
	Rémunération incitative annuelle			Rémunération incitative à base d'actions					
	Salaire	Espèces	Rémunération différée (UAD)	En cours					
				Attribuée	Payée	Acquise	Non acquise		
Valeur globale (en millions de dollars)	7,1	11,7	0,8	16,9	29,5	20,6	84,1	-	-

La *rémunération incitative en espèces* pour 2016 ne comprenait pas de versements garantis.

La *rémunération incitative à base d'actions* comprend la valeur des unités d'actions et des options et les unités additionnelles créditées à titre de dividendes sur les unités d'actions.

- Le montant dans la colonne Attribuée représente la valeur à l'attribution en 2016, y compris la valeur des attributions à base d'actions accordées à l'embauche
- Le montant dans la colonne Payée représente la valeur reçue en 2016 à l'exercice des options et la valeur à l'acquisition, y compris les rajustements en fonction du rendement pour les unités d'actions
- Le montant dans la colonne Rémunération incitative à base d'actions en cours représente la valeur dans le cours des unités d'actions et la valeur marchande des attributions utilisant un prix par action de 51,55 \$ (le cours de clôture de nos actions ordinaires à la TSX le dernier jour de négociation, soit le 30 décembre 2016) pour les options et les unités d'actions acquises et non acquises en date du 31 décembre 2016.

Les *versements à la signature* représentent les engagements en espèces, en options et en unités d'actions pris au moment de l'embauche, pour remplacer les montants auxquels les MHDCRI ont renoncé auprès de leurs anciens employeurs.

Les *versements d'indemnités de départ* représentent la valeur des avantages reçus à la cessation d'emploi.

Le tableau ci-après présente la variation de la valeur de la rémunération différée en cours des MHDCRI au cours de 2016 en fonction des rajustements implicites et explicites, et des autres rajustements, au sens des lignes directrices émises par le Comité de Bâle sur le contrôle bancaire.

	Variation de la valeur en 2016				Valeur globale de la rémunération différée au 31 décembre 2016 (M\$)
	Valeur globale de la rémunération différée au 1 ^{er} janvier 2016 (M\$)	Rajustements explicites (M\$)	Rajustements implicites (M\$)	Autres rajustements (M\$)	
Total	91,8	14,8	22,9	-9,4	120,1
Variation en pourcentage		16,1 %	25,0 %	-10,2 %	30,9 %

La *valeur globale au 1^{er} janvier 2016* reflète la valeur des unités d'actions et des options en cours.

Les *rajustements explicites* reflètent les estimations des indicateurs de rendement intermédiaires pour les attributions de 2014, de 2015 et de 2016 approuvées par le conseil en février 2017. Ces rajustements explicites comprendraient également la récupération, le cas échéant, mais aucune récupération n'a été appliquée en 2016.

Les *rajustements implicites* reflètent l'incidence des variations des cours et des dividendes cumulés.

Les *autres rajustements* reflètent l'incidence nette du rachat des unités d'actions acquises, de l'attribution de nouvelles unités d'actions et des exercices d'options en 2016.

La *valeur globale au 31 décembre 2016* reflète l'incidence des rajustements explicites et implicites et des autres rajustements en 2016 sur la valeur des unités d'actions et des options en cours.

Titres pouvant être émis aux termes de régimes de rémunération en actions

Le tableau ci-après présente, au 31 décembre 2016, les actions ordinaires devant être émises aux termes du régime d'options d'achat d'actions des administrateurs. Il présente également le nombre d'actions ordinaires pouvant être émises aux termes du régime d'options, qui a été approuvé par nos porteurs d'actions ordinaires.

Catégorie de régime	Nombre de titres devant être émis lors de l'exercice des options, des bons de souscription ou des droits en circulation (a)	Prix d'exercice moyen pondéré des options, des bons de souscription ou des droits en circulation	Nombre de titres restant à émettre aux termes de régimes de rémunération à base de titres de capitaux propres (à l'exclusion des titres indiqués dans la colonne (a))
Régimes de rémunération à base de titre de capitaux propres approuvés par les porteurs	3 397 200	34,19 \$	6 660 628

Autres renseignements

Prêts aux administrateurs et aux membres de la haute direction

Nous n'accordons pas de prêts personnels à nos administrateurs ou à nos membres de la haute direction. Au 28 février 2017, il n'y avait aucun prêt en cours accordé à d'anciens employés. Le tableau ci-après présente l'encours total des prêts consentis aux employés actuels de la Financière Sun Life et de nos filiales au 28 février 2017.

Objet	Encours total des prêts	
	À la Financière Sun Life ou à ses filiales (\$)	À une autre entité (\$)
Achat d'actions	208 800 \$	–
Autres	3 659 960 \$	–

Assurance responsabilité des administrateurs et des membres de la direction

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

La police actuelle est en vigueur du 1^{er} novembre 2016 au 31 octobre 2017 et comporte une couverture pouvant aller jusqu'à 210 millions de dollars. Nous payons une prime d'environ 1,1 million de dollars et il n'y a aucune franchise à payer.

Information supplémentaire

Vous pouvez trouver de l'information financière récente concernant la Financière Sun Life dans nos états financiers consolidés et dans notre rapport de gestion pour l'exercice clos le 31 décembre 2016. Ces documents ainsi que d'autres documents se trouvent sur notre site Web (www.sunlife.com), sur le site Web de SEDAR (www.sedar.com) et sur le site Web d'EDGAR (www.sec.gov/edgar.shtml). De plus, notre rapport sur la durabilité est accessible sur notre site Web (www.sunlife.com).

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

Annexe A

Charte du conseil d'administration

(en date du 31 décembre 2016)

La présente charte définit :

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

Mission

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

Composition

Les règlements administratifs prévoient que le conseil doit être composé d'au moins 8 et d'au plus 20 administrateurs. Chaque administrateur doit posséder les qualités décrites dans la description de poste des administrateurs. De plus, la majorité des administrateurs doivent répondre aux exigences en matière d'indépendance qui figurent dans les principes directeurs relatifs à l'indépendance des administrateurs.

Structure et fonctionnement

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

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

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

1. Fonctions et responsabilités du conseil

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

Conseil

- Planifier la taille et la composition du conseil et des comités, et évaluer et sélectionner, suivant un processus d'évaluation des aptitudes, des qualités et des compétences et tenant compte du niveau de diversité au sein du conseil, les candidats aux postes d'administrateur en vue des élections qui ont lieu à chaque assemblée annuelle.
- Établir les plans de relève du conseil, du président du conseil et des présidents des comités.
- Revoir et déterminer chaque année la rémunération de l'administrateur.
- Mettre un programme d'orientation en bonne et due forme à la disposition des nouveaux administrateurs et des programmes de formation continue à la disposition de tous les administrateurs.
- Définir des pratiques et des principes directeurs en matière de gouvernance d'entreprise, et suivre les tendances à ce chapitre.
- Chaque année, évaluer l'efficacité du conseil, des comités du conseil, du président du conseil, des présidents de comité, ainsi que de chaque administrateur, périodiquement avec l'aide de conseillers externes.

Haute direction

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

Éthique et probité

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

Stratégie

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

Opérations

- Lire les rapports de la haute direction, y compris les responsables des groupes d'affaires, sur le rendement organisationnel, financier et opérationnel relativement aux plans et à la politique relative à l'appétence pour le risque.
- Examiner l'information sur l'engagement du client et la création de valeur pour les clients.
- Examiner l'information sur les canaux de distribution.
- Faire le suivi des initiatives visant à améliorer la productivité.
- Superviser et approuver les activités importantes des filiales.

Gestion des risques, gestion du capital et contrôle interne

- Superviser les activités de gestion des risques, notamment en attribuant des fonctions de surveillance aux comités.
- Approuver le Cadre de gestion du risque, la politique relative à l'appétence pour le risque et le Cadre de contrôle interne.
- Au moins une fois par an, approuver les principes directeurs et les processus applicables à la gestion et au contrôle du risque et du capital, et, à intervalle régulier, examiner la conformité avec ces principes directeurs et processus.
- Examiner l'efficacité des systèmes de contrôle interne et d'information de gestion qui assurent que les données financières de la Compagnie sont fiables et que ses actifs sont protégés.
- Veiller au respect des exigences légales et réglementaires.
- Examiner le plan d'audit externe, y compris les frais et la portée de la mission d'audit.
- Valider auprès de la haute direction que les mesures de contrôle sont efficaces et établir des processus afin d'évaluer périodiquement de telles validations.

Opérations importantes

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

Communication de l'information financière

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

Communication et divulgation

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

Autres

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

2. Description de poste des administrateurs

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

Fonctions et responsabilités

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

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

Qualités des administrateurs

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

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

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

3. Description de poste du président du conseil

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

Fonctions et responsabilités

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

- S'assurer que les responsabilités respectives du conseil et de la direction sont bien comprises et que les limites séparant celles du conseil et celles de la direction sont respectées.
- Communiquer les attentes des administrateurs indépendants à la direction.
- De concert avec le président du comité de la gouvernance, des nominations et des placements, évaluer régulièrement la structure et les méthodes de gouvernance de la Compagnie et, dans les circonstances appropriées, proposer des améliorations pouvant y être apportées.
- Évaluer si les ressources dont le conseil et ses comités disposent sont suffisantes, notamment si les renseignements mis à leur disposition sont pertinents, s'ils ont la portée adéquate et s'ils sont obtenus en temps utile.
- S'assurer, en consultation avec les membres du comité de la gouvernance, des nominations et des placements, que la rémunération des administrateurs indépendants, en leur qualité d'administrateurs de la Compagnie, est appropriée.
- De concert avec le président et chef de la direction, établir l'ordre du jour des réunions du conseil, présider les réunions du conseil et s'assurer que la durée des réunions du conseil est suffisante pour discuter des questions pertinentes et qu'une séance à huis clos est organisée pour les administrateurs indépendants.
- De concert avec le président et chef de la direction, établir l'ordre du jour de l'assemblée annuelle et de toute assemblée extraordinaire, et agir à titre de président de ces assemblées.
- De concert avec le comité de la gouvernance, des nominations et des placements, effectuer chaque année une évaluation de l'efficacité des administrateurs indépendants, du conseil et de ses comités.
- De concert avec le comité de la gouvernance, des nominations et des placements, évaluer le rendement des administrateurs indépendants et des présidents de comité dans le cadre d'un processus annuel d'évaluation par les pairs, et rencontrer personnellement chacun des administrateurs indépendants au moins une fois par an pour discuter de leur rendement.
- De concert avec le comité de planification de la direction, évaluer chaque année le rendement du président et chef de la direction et en rendre compte aux administrateurs indépendants.
- De concert avec le comité de planification de la direction, s'assurer que des pratiques appropriées relevant des ressources humaines (y compris un plan de relève et des programmes de perfectionnement et de rémunération) sont en place pour les membres de la haute direction.
- De concert avec le comité de la gouvernance, des nominations et des placements, définir les compétences, les aptitudes et les qualités que doivent posséder les administrateurs ou celles qu'il convient de rechercher à l'occasion pour compléter la diversité de composition du conseil, et trouver des candidats éventuels pour le conseil. Le président du conseil est chargé

de mener les premières entrevues avec les candidats, et de recommander des administrateurs éventuels au comité de la gouvernance, des nominations et des placements, qui devra évaluer leur candidature et par la suite faire part de ses recommandations au conseil.

- Passer en revue, avec le président du comité de la gouvernance, des nominations et des placements, la composition de chaque comité du conseil ainsi que le choix et le remplacement par rotation des présidents de comités, et faire part de ses recommandations au comité de la gouvernance, des nominations et des placements qui devra évaluer ce choix et à son tour faire des recommandations au conseil.
- De concert avec le comité de la gouvernance, des nominations et des placements, superviser le programme d'orientation et de formation des nouveaux administrateurs ainsi que le programme de formation continue destiné à tous les administrateurs.
- Retenir les services de conseillers externes, aux frais de la Compagnie, pour les administrateurs indépendants ou le conseil, selon les besoins.
- Communiquer à l'occasion avec les actionnaires, les représentants des organismes de réglementation et des agences de notation de la Compagnie et avec des membres des conseils, des coalitions et des organismes similaires chargés de la gouvernance des sociétés pour discuter des questions relatives à la gouvernance. Dans des cas exceptionnels où il est inapproprié pour le président et chef de la direction de communiquer, ou, par ailleurs, après avoir consulté au préalable le président et chef de la direction, il peut être nécessaire que ce soit le président du conseil qui communique avec les médias au sujet des affaires de la Compagnie. Ces cas se limitent normalement aux questions relevant du conseil ou à des questions concernant le président et chef de la direction (la rémunération ou la relève par exemple). Le président du conseil doit rendre compte de toutes ces communications à la prochaine réunion ordinaire du conseil, à moins qu'il ne soit souhaitable qu'il le fasse avant.

4. Description de poste des présidents de comité

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

Fonctions et responsabilités

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

- De concert avec le président du conseil et, s'il y a lieu, des présidents de comités, des membres de la direction et des conseillers, examiner et approuver l'ordre du jour de chaque réunion du comité.
- Présider les réunions du comité et s'assurer que le comité réserve suffisamment de temps pour discuter des questions pertinentes et pour tenir compte de toute réunion privée des membres du comité.
- Faire rapport au conseil des activités du comité après chaque réunion et présenter ses recommandations au conseil sur les questions qui nécessitent l'approbation du conseil.
- En collaboration avec le comité de planification de la direction, faire des recommandations au conseil au sujet de la nomination, de la réaffectation, du remplacement ou de la révocation des responsables des fonctions liées au contrôle qui rendent compte de leurs activités au comité, et fournir annuellement des renseignements sur l'évaluation du rendement et la rémunération de ces personnes.
- Examiner la charte du comité tous les ans pour en vérifier la pertinence.
- Évaluer l'efficacité du comité tous les ans.

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

5. Principes directeurs et méthodes de gouvernance

Élection et mandat des administrateurs

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

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

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

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

Majorité des voix

Dans le cas d'élections où seuls des candidats recommandés par le conseil posent leur candidature, un administrateur qui reçoit un plus grand nombre d'abstentions que de votes favorables doit remettre immédiatement une offre écrite de démission du conseil. Le conseil acceptera la démission, sauf dans des circonstances exceptionnelles. Le conseil rend sa décision dans les 90 jours qui suivent l'assemblée annuelle et communiquera sa décision sans délai par communiqué de presse. Si le conseil refuse la démission, il expliquera en détail les circonstances exceptionnelles et les motifs de sa décision dans le communiqué de presse.

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

Accès à la direction

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

Présence aux réunions du conseil et aux réunions des comités

Chaque année, le comité de la gouvernance, des nominations et des placements fait le point sur les présences des administrateurs aux réunions dans le cadre du processus de nomination précédant l'élection des administrateurs. L'administrateur qui, durant deux années consécutives, ne participe pas à au moins 75 % des réunions du conseil et des comités du conseil auxquels il siège doit présenter une offre écrite de démission au président du comité de

la gouvernance, des nominations et des placements et celle-ci sera acceptée ou rejetée par le conseil.

Changement d'emploi

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

Participation aux conseils d'administration de sociétés ouvertes

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

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

Les administrateurs doivent aviser le président du conseil, le président du comité de la gouvernance, des nominations et des placements, le président et chef de la direction et le chef des services juridiques avant d'accepter un mandat au conseil d'une autre société, qu'il s'agisse d'une société ouverte ou fermée ou d'un organisme sans but lucratif, afin qu'ils puissent vérifier que l'administrateur continue d'avoir le temps nécessaire et de faire preuve de l'engagement souhaité pour remplir ses obligations envers le conseil et s'assurer que l'administrateur respecte les lignes directrices énoncées ci-dessus et que ce nouveau mandat d'administrateur n'entraînera aucun conflit d'intérêts, qu'il soit réel ou apparent.

Il est entendu qu'en imposant la remise d'un tel avis, la Compagnie souhaite pouvoir cibler les conseils de sociétés qui livrent concurrence à la Compagnie, les organisations ou les groupes dont les intérêts sont contraires à ceux de la Compagnie ou les conseils ou les entités qui sont susceptibles de donner lieu à un conflit d'intérêts du fait d'un investissement potentiel ou d'une prestation de services éventuelle visant la Compagnie.

Chaque administrateur doit informer chaque année le conseil de ses fonctions principales, de ses autres mandats d'administrateur et de ses liens d'affaires en remplissant le questionnaire annuel à l'intention des administrateurs que la Compagnie fait circuler dans le cadre de la préparation de la circulaire d'information de la direction et de la notice annuelle de la Compagnie.

Rémunération des administrateurs et actionariat

La rémunération des administrateurs est réexaminée chaque année pour vérifier qu'elle est appropriée et concurrentielle.

Chaque administrateur indépendant doit, dans les cinq années suivant sa nomination au conseil, posséder des actions ordinaires ou des unités d'actions différées de la Compagnie représentant une somme égale à au moins cinq fois la provision annuelle des administrateurs.

Orientation des nouveaux administrateurs

La Compagnie offre aux nouveaux administrateurs un programme d'orientation qui comprend une séance portant sur la stratégie générale présentée par le président et chef de la direction, des séances avec les différents responsables des groupes d'affaires et des secteurs de l'Organisation internationale, et de la documentation écrite, notamment des documents qui présentent l'organisation du conseil et de ses comités, les pouvoirs et les obligations des administrateurs, les normes en matière de rendement que les administrateurs doivent respecter, les Règles de conduite professionnelle, la présente charte et les états financiers de la Compagnie.

Formation continue des administrateurs

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

Dans le cadre du programme de formation continue des administrateurs pour : (i) améliorer la compréhension du conseil et ses connaissances à l'égard des différents aspects des activités couvertes par les quatre piliers de la Compagnie; (ii) répondre à la gestion locale; et (iii) faciliter les relations avec les filiales, les administrateurs visiteront une division/un pays visé par chacun des quatre groupes d'affaires de la Compagnie (Canada, États-Unis, Asie, Gestion d'actif FSL – GPST et MFS) au moins une fois tous les deux ans. En règle générale, les administrateurs effectueront ces visites en groupe de deux et le comité de la gouvernance, des nominations et des placements, en consultation avec le président du conseil et le président et chef de la direction, recommanderont le calendrier des visites à venir de sites d'une année donnée. Les administrateurs feront un compte rendu de ces visites à l'occasion de la prochaine réunion prévue par le conseil.

Contact avec les médias

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

Engagement des actionnaires et votes consultatifs sur la rémunération (« say on pay »)

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

Le président du conseil ou son délégué peut communiquer à l'occasion avec les actionnaires, les organismes de réglementation, les agences de notation et les coalitions axées sur la gouvernance relativement à des questions en matière de gouvernance, y compris les résultats du vote consultatif annuel sur la rémunération des membres de la haute direction. Tous ces échanges seront communiqués au conseil d'administration au plus tard à la prochaine réunion ordinaire prévue.

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

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

La présente circulaire d'information de la direction a été imprimée sur du papier certifié par le FSC® contenant 10 % de fibres recyclées. Les fibres utilisées dans la fabrication du papier proviennent de forêts bien aménagées, de sources contrôlées et de fibres de bois recyclées.



Les émissions de gaz à effet de serre découlant de la production et de la distribution de la présente circulaire d'information de la direction et du cycle de vie du papier sur lequel il est imprimé ont été calculées et compensées grâce à Carbonzero.



UN ENGAGEMENT ET UNE SOLIDITÉ DURABLES

La durabilité ne concerne pas simplement notre incidence sur l'environnement.

Il s'agit également de créer une plateforme d'exploitation stable pour la Compagnie, de compter les employés les plus talentueux parmi notre équipe, de mettre le client au cœur de tout ce que nous faisons, et de prendre chaque jour des mesures pour contribuer à rendre les collectivités où nous vivons et travaillons plus radieuses et en meilleure santé. Pour en apprendre davantage sur la durabilité, veuillez consulter l'onglet «À propos de nous » à l'adresse sunlife.com.



150, rue King Ouest, Toronto,
(Ontario) Canada M5H 1J9

sunlife.com