

FINANCIÈRE SUN LIFE INC.



# Avis de convocation à l'assemblée annuelle des porteurs d'actions ordinaires de 2024

9 Mai 2024

Circulaire d'information de la direction



# Table des matières

<b>Lettre aux actionnaires</b> .....	3
<b>Avis de convocation à notre assemblée annuelle de 2024</b> .....	4
<b>Circulaire d'information de la direction</b> .....	5
<b>À propos de l'assemblée</b> .....	5
• Transmission des documents relatifs à l'assemblée .....	5
- Procédures de notification et d'accès .....	5
• Comment assister .....	7
• Ordre du jour de l'assemblée : .....	8
• Vote .....	11
• Candidats aux postes d'administrateur .....	16
<b>Gouvernance</b> .....	24
• Coup d'œil sur la gouvernance .....	24
• Le conseil d'administration .....	26
• Culture et conduite .....	28
• Constituer un conseil efficace .....	35
• Interactions et communications avec les actionnaires .....	47
• Rapports des comités .....	52
<b>Rémunération des administrateurs</b> .....	61
• Analyse de la rémunération .....	61
• Renseignements sur la rémunération .....	64
<b>Rémunération des membres de la haute direction</b> .....	65
• Lettre aux actionnaires .....	66
• Analyse de la rémunération .....	71
- Décisions et approbations liées à la rémunération en 2023 .....	71
- Modifications en 2024 .....	72
- Comparaison de la valeur pour les actionnaires et de la rémunération des membres de la haute direction .....	73
- Philosophie et approche en matière de rémunération .....	74
- Gouvernance en matière de rémunération .....	76
- Harmonisation des programmes de rémunération et de gestion des risques .....	78
- Cycle de prise de décisions .....	80
- Notre programme de rémunération .....	82
• Renseignements sur la rémunération .....	98
- Rémunération individuelle et objectifs de rendement .....	98
- Tableau sommaire de la rémunération .....	108
- Attributions aux termes du régime de rémunération incitative .....	111
- Prestations de retraite .....	118
- Prestations en cas de cessation d'emploi et de changement de contrôle .....	119
- Rémunération globale versée aux preneurs de risques importants .....	125
- Titres pouvant être émis aux termes de régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres .....	126
<b>Autres renseignements</b> .....	127

# Lettre aux actionnaires

Madame, Monsieur,

Vous êtes invité à assister à notre assemblée annuelle des porteurs d'actions ordinaires qui aura lieu le jeudi 9 mai 2024 à 17 h (heure de Toronto).

Les actionnaires pourront participer à l'assemblée, poser des questions et se prononcer sur certaines questions importantes de manière virtuelle, par voie de webémission à l'adresse [web.lumiagm.com/477258212](http://web.lumiagm.com/477258212)

L'assemblée aura également lieu au siège social de la Sun Life situé au 1 York Street (à l'intersection avec Harbour Street), 35<sup>e</sup> étage, Toronto (Ontario) Canada.

L'ordre du jour de l'assemblée est précisé dans l'avis de convocation à notre assemblée annuelle de 2024 et la circulaire d'information de la direction ci-joints.

Nous tiendrons en même temps 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 points à l'ordre du jour de chaque assemblée seront traités séparément; toutefois, la présentation de la direction s'adressera aux actionnaires et aux titulaires de contrat.

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 mardi 7 mai 2024, de la manière indiquée aux pages 11 à 15 de la circulaire ci-jointe.

Nous espérons que vous assisterez à l'assemblée de cette année.



**Scott F. Powers**  
Le président du conseil,



**Kevin D. Strain**  
Le président et chef de la direction,

Si vous souhaitez recevoir l'avis de convocation à l'assemblée annuelle et la circulaire d'information en français, veuillez communiquer avec le secrétaire en écrivant au 1 York Street, 31<sup>e</sup> étage, Toronto (Ontario) Canada M5J 0B6, en composant le 1-877-786-5433, ou en envoyant un courriel à [servicesauxactionnaires@sunlife.com](mailto:servicesauxactionnaires@sunlife.com).

# Avis de convocation à notre assemblée annuelle de 2024

Vous êtes invité à notre assemblée annuelle des actionnaires ordinaires :

**Quand :** Jeudi 9 mai 2024 à 17 h (heure de Toronto)

**Où :** **Virtuellement**

Par voie de webémission en ligne en direct au [web.lumiagm.com/477258212](http://web.lumiagm.com/477258212)

Mot de passe : « sunlife2024 » (sensible à la casse)

**En personne**

1 York Street (à l'intersection avec Harbour Street), 35<sup>e</sup> étage, Toronto (Ontario), Canada

## Ordre du jour de l'assemblée

1. Réception des états financiers consolidés de 2023
2. Élection des administrateurs
3. Nomination de l'auditeur
4. Vote consultatif non exécutoire à l'égard de notre approche pour établir la rémunération de la haute direction
5. Examen de toute autre question qui peut être dûment soumise à l'assemblée

Un total de 583 068 456 voix admissibles peuvent être exprimées à l'assemblée.

L'assemblée annuelle de la Sun Life du Canada, compagnie d'assurance-vie aura également lieu au même moment.

La circulaire ci-jointe vous a été envoyée parce que vous étiez propriétaire d'actions ordinaires de la Financière Sun Life inc. au 15 mars 2024 (la date de clôture des registres). Elle contient de l'information importante portant sur l'ordre du jour de l'assemblée, les personnes ayant le droit de voter et la façon d'exercer les droits de vote.

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



**Troy Krushel**

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

Toronto (Ontario)

Le 15 mars 2024

# Circulaire d'information de la direction

**Le 15 mars 2024**

Dans le présent document, nous, notre, nos, la Compagnie, la Sun Life et la FSL inc. 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, vous et actionnaire renvoient aux porteurs d'actions ordinaires de la FSL inc.

Sauf indication contraire, les renseignements figurant dans la présente circulaire d'information de la direction (la « circulaire ») sont donnés en date du 29 février 2024.

## À propos de l'assemblée

### Transmission des documents relatifs à l'assemblée

#### Procédures de notification et d'accès

Tel que l'autorisent les Autorités canadiennes en valeurs mobilières et aux termes d'une dispense de l'exigence en matière de sollicitation de procurations accordée par le Bureau du surintendant des institutions financières (le « BSIF ») 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. Les actionnaires qui détiennent des actions ordinaires de la FSL inc. en date du 15 mars 2024, soit la date de clôture des registres aux fins de l'assemblée, ont accès à la présente circulaire en ligne. 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 a été envoyée aux actionnaires. Un formulaire de procuration pour les actionnaires inscrits et les participants du compte d'actions, ou un formulaire d'instructions de vote pour les actionnaires non inscrits, vous a été transmis avec l'avis afin de vous fournir des instructions sur la façon d'exercer les droits de vote rattachés à vos actions.

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

#### Comment accéder à la circulaire par voie électronique

La présente circulaire peut être consultée sur notre site Web ([sunlife.com/2024aga](http://sunlife.com/2024aga)) et sur le site Web de notre agent des transferts, Compagnie Trust TSX (« Fiducie TSX ») ([documentsassemblee.com/tsxt/slf\\_fr/](http://documentsassemblee.com/tsxt/slf_fr/)), sur SEDAR+ ([sedarplus.ca](http://sedarplus.ca)) et sur EDGAR ([sec.gov/edgar](http://sec.gov/edgar)).

### Transmission des états financiers et du rapport de gestion

La manière dont nous vous transmettrons nos états financiers et notre rapport de gestion sera différente selon que vous êtes un actionnaire inscrit, un participant du compte d'actions ou un actionnaire non inscrit (se reporter à la page 12 pour savoir à quoi correspondent ces catégories d'actionnaires). Tous les actionnaires inscrits, les participants du compte d'actions ou les actionnaires non inscrits peuvent accéder aux états financiers et au rapport de gestion en ligne de la même manière que celle décrite ci-dessus pour accéder à la circulaire.

Tel qu'il est permis en vertu des lois sur les valeurs mobilières, nous utilisons les procédures de notification et d'accès pour la transmission de notre rapport de gestion aux actionnaires inscrits. Vous pouvez accéder au rapport de gestion en ligne de la manière indiquée précédemment.

Les actionnaires inscrits qui ont choisi de continuer à recevoir nos états financiers les recevront par la poste, à moins qu'ils n'aient accepté de les recevoir en format électronique (transmission électronique). Veuillez consulter la rubrique Passez au numérique! ci-après afin de connaître la procédure pour s'inscrire à la transmission électronique de nos états financiers.

#### Participants du compte d'actions et actionnaires non inscrits

Tel qu'il est permis en vertu des lois sur les valeurs mobilières, nous utilisons les procédures de notification et d'accès pour la transmission de nos états financiers et de notre rapport de gestion aux participants du compte d'actions et aux actionnaires non inscrits. Vous pouvez accéder au rapport de gestion en ligne de la manière indiquée précédemment.

## Passez au numérique!

Tous les actionnaires sont invités à s'inscrire afin de recevoir les avis de convocation aux assemblées par courriel.

Les actionnaires inscrits qui ont choisi de continuer à recevoir nos états financiers et qui les reçoivent actuellement par la poste sont invités à accepter de les recevoir par transmission électronique. La transmission électronique signifie que vous serez avisé par courriel lorsque les états financiers seront disponibles, et que vous pourrez alors les consulter ou les télécharger à partir de notre site Web.

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

### Passez au numérique! Comment s'inscrire à la transmission électronique

#### Actionnaires inscrits et participants du compte d'actions

Inscrivez-vous à la transmission électronique à l'adresse suivante : [tsxtrust.com/SL/GoDigital/fr](https://tsxtrust.com/SL/GoDigital/fr) ou en cochant la case au verso de votre formulaire de procuration et en fournissant votre adresse courriel.

#### Actionnaires non inscrits au Canada et aux États-Unis

Inscrivez-vous à la transmission électronique à l'adresse [proxyvote.com/pv/web/fr-fr](https://proxyvote.com/pv/web/fr-fr) 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.

## Comment obtenir une copie papier des documents qui vous sont transmis au moyen des procédures de notification et d'accès

Les actionnaires peuvent demander qu'une copie papier de la présente circulaire ou de nos états financiers et notre rapport de gestion leur soit envoyée dans l'année suivant la date de dépôt de la circulaire dans SEDAR+. Si vous souhaitez recevoir une copie papier avant la date limite de vote, veuillez suivre les instructions qui figurent sur l'avis ou en faire la demande au plus tard le 24 avril 2024 sur le site Web de Fiducie TSX ([documentsassemblee.com/tsxt/slf\\_fr](https://documentsassemblee.com/tsxt/slf_fr)) ou en communiquant avec Fiducie TSX au 1-888-433-6443 (sans frais au Canada et aux États-Unis) ou au 416-682-3801 (pour les autres pays) ou, par courriel, à [TSXT-fulfilment@tmx.com](mailto:TSXT-fulfilment@tmx.com). Une copie des documents demandés vous sera envoyée sans frais dans les trois jours ouvrables suivant votre demande. Si vous demandez une copie papier de certains documents, 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 Fiducie TSX au 1-888-433-6443 (sans frais au Canada et aux États-Unis) ou au 416-682-3801 (pour les autres pays) ou, par courriel, à [TSXT-fulfilment@tmx.com](mailto:TSXT-fulfilment@tmx.com).

## Comment assister

L'assemblée annuelle de cette année se tiendra en ligne à l'adresse [web.lumiagm.com/477258212](http://web.lumiagm.com/477258212). Les actionnaires pourront également participer à l'assemblée au siège social de la Sun Life situé au 1 York Street (à l'intersection avec Harbour Street), 35<sup>e</sup> étage, Toronto (Ontario) Canada.

Les actionnaires inscrits et les fondés de pouvoir dûment désignés (y compris les actionnaires non inscrits s'étant dûment désignés eux-mêmes fondés de pouvoir) qui assistent à l'assemblée en ligne pourront voter en remplissant un bulletin de vote en ligne pendant l'assemblée au moyen de la plateforme de webdiffusion en direct.

Les invités (y compris les actionnaires non inscrits qui ne se sont pas dûment désignés à titre de fondé de pouvoir) peuvent se connecter pour participer à l'assemblée de la manière indiquée ci-après. Les invités pourront écouter l'assemblée, mais ne pourront pas voter pendant celle-ci.

### • Étape 1 :

Ouvrez une session en ligne à l'adresse [web.lumiagm.com/477258212](http://web.lumiagm.com/477258212)

Nous vous recommandons de vous connecter au moins une heure avant le début de l'assemblée.

### • Étape 2 :

Suivez ces directives.

**Actionnaires inscrits :** Cliquez sur « J'ai un numéro de contrôle » et saisissez ensuite votre numéro de contrôle et votre mot de passe « sunlife2024 » (il faut respecter les minuscules et les majuscules). Votre numéro de contrôle est le numéro qui se trouve dans le formulaire de procuration ou dans l'avis par courriel que vous avez reçu de Fiducie TSX. Si vous utilisez votre numéro de contrôle pour accéder à l'assemblée, tout vote que vous exprimerez à l'assemblée révoquera toute procuration précédemment soumise. Si vous ne voulez pas révoquer une procuration précédemment soumise, vous ne devriez pas voter pendant l'assemblée.

**Fondés de pouvoir dûment désignés :** Cliquez sur « J'ai un numéro de contrôle » et saisissez ensuite votre numéro de contrôle et votre mot de passe « sunlife2024 » (il faut respecter les minuscules et les majuscules). Les fondés de pouvoir dûment désignés et inscrits auprès de Fiducie TSX, comme indiqué dans la présente circulaire, recevront par courriel un numéro de contrôle de la part de Fiducie TSX après l'expiration de la date limite pour les votes par procuration.

**Invités :** Cliquez sur « Invité », puis remplissez le formulaire en ligne.

Veillez prévoir suffisamment de temps pour vous connecter à l'assemblée en ligne avant qu'elle ne commence. Vous pourriez avoir besoin de la dernière version de votre navigateur Web. **Veillez ne pas utiliser Internet Explorer.** Il est possible que les protocoles de sécurité internes du réseau, y compris des pare-feu et des connexions au RPV, bloquent l'accès à la webémission. Si vous avez de la difficulté à vous connecter ou à regarder l'assemblée, veuillez faire en sorte que votre paramètre de RPV soit désactivé ou utiliser un ordinateur sur un réseau qui n'est pas assujéti aux paramètres de sécurité de votre organisation.

**Des renseignements supplémentaires et des mises à jour sur la manière d'assister à l'assemblée seront présentés sur notre site Web à l'adresse [sunlife.com/2024aga](http://sunlife.com/2024aga). Veuillez vous reporter aux pages 11 à 15 pour obtenir des instructions supplémentaires. La présente circulaire peut être consultée sur notre site Web et sur le site Web de notre agent des transferts, Fiducie TSX ([documentsassemblee.com/tsxt/slf\\_fr/](http://documentsassemblee.com/tsxt/slf_fr/)), sur SEDAR+ ([sedarplus.ca](http://sedarplus.ca)) et sur EDGAR ([sec.gov/edgar](http://sec.gov/edgar)).**

## Ordre du jour de l'assemblée :

### États financiers

Vous recevrez les états financiers consolidés pour l'exercice clos le 31 décembre 2023, les rapports des auditeurs y afférents et le rapport de l'actuaire sur les provisions relatives aux contrats d'assurance dont il est question dans ces états financiers.

### Élection des administrateurs (se reporter aux pages [16](#) à [23](#))

Vous devrez voter en vue d'élire 11 administrateurs pour qu'ils siègent à notre conseil jusqu'à la prochaine assemblée annuelle. Tous les candidats aux postes d'administrateur siègent actuellement à notre conseil. Ces 11 personnes sont toutes également candidates aux postes d'administrateur de la Sun Life du Canada, principale filiale active dont nous avons la propriété exclusive. **Le conseil recommande de voter POUR chaque candidat.** Si vous ne précisez pas dans votre 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 de procuration voteront POUR l'élection de chacun des candidats aux postes d'administrateur dont le profil figure ci-après.**

Vote en 2023 : appui moyen de **99,2 % POUR** nos candidats aux postes d'administrateur.

Nous prévoyons que tous les candidats seront en mesure de remplir les fonctions d'administrateur, mais 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, conformément aux règlements administratifs de la Compagnie et au droit applicable.

### 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 remettre sa démission écrite au conseil. Le conseil acceptera la démission dans les 90 jours, 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.

### Nomination de l'auditeur

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 2024. Deloitte est notre auditeur depuis la constitution de la FSL inc. en 1999 et est l'auditeur de la Sun Life du Canada depuis 1875.

Vote en 2023 : appui de **88,4 % POUR** la nomination de Deloitte à titre d'auditeur.

Nous maintenons notre indépendance à l'égard de notre auditeur grâce à la surveillance du comité d'audit, au solide cadre réglementaire canadien, qui prévoit notamment l'obligation de remplacer tous les cinq ans l'associé principal chargé de l'audit, ainsi qu'aux procédures d'indépendance internes mises en place par Deloitte en conformité avec les exigences du Conseil canadien sur la reddition de comptes et du Public Company Accounting Oversight Board. Le comité d'audit approuve au préalable les services devant être fournis par l'auditeur et effectue également chaque année un examen officiel de l'auditeur externe. Nous avons mené un processus complet d'appel d'offres pour l'attribution du mandat d'audit en 2016 et effectuons depuis des examens annuels. Nous avons l'intention de procéder à un examen plus complet en 2024, une fois terminée l'adoption initiale de la norme 17, Contrats d'assurance, des Normes internationales d'information financière (IFRS 17), et au moins tous les cinq ans par la suite. L'examen de 2024 comprendra une évaluation de l'associé responsable de la mission et de l'équipe, de leur indépendance, de la qualité des communications et des travaux d'audit effectués et de la revue globale des honoraires. En 2023, nous avons obtenu 285 763 415 voix pour la nomination de Deloitte à titre d'auditeur, 37 503 264 voix ayant fait l'objet d'une abstention. **Le conseil, sur recommandation du comité d'audit, recommande de voter POUR Deloitte à titre d'auditeur.** Si vous ne précisez pas dans votre formulaire de procuration ou dans vos instructions de vote la façon dont vous souhaitez exercer vos droits de vote rattachés à vos actions, les personnes désignées dans le formulaire de procuration voteront POUR la nomination de Deloitte à titre d'auditeur.



## Honoraires de l'auditeur

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

Pour les exercices clos les 31 décembre	(en millions de dollars)	
	2023	2022 <sup>1</sup>
Services d'audit	30,7	28,9
Services liés à l'audit	1,5	1,5
Services fiscaux	1,7	0,0
Autres services	0,9	0,2
<b>Total</b>	<b>34,8</b>	<b>30,6</b>

<sup>1</sup> Ajustement de 1,4 million de dollars pour les honoraires de 2022.

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 d'audit de 21,4 \$ (de 19,7 \$ pour 2022) se rapportent à l'audit des états financiers consolidés de la FSL inc. et de ses filiales afin d'appuyer l'opinion d'audit exprimée dans le rapport de l'auditeur indépendant. Les honoraires d'audit restants de 9,3 \$ (de 9,2 \$ pour 2022) se rapportent à l'audit des états relatifs aux fonds distincts ainsi qu'aux documents devant être déposés en vertu de la loi ou de la réglementation. L'augmentation des honoraires d'audit en 2023 par rapport à 2022 est en grande partie attribuable aux travaux d'audit en vue de l'adoption des nouvelles normes comptables, IFRS 17, Contrats d'assurance et IFRS 9, Instruments financiers, et aux ajustements découlant des acquisitions.

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 FSL inc. Il s'agit notamment d'examen des contrôles internes, d'audits de procédures spéciales, et d'audits des régimes d'avantages sociaux des employés.

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

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

Nous avons établi une politique qui rend obligatoire l'approbation préalable par le comité d'audit des services devant être fournis par l'auditeur externe. Le comité a, sous réserve de certaines exigences en matière de divulgation de l'information, approuvé au préalable certains services d'audit, services liés à l'audit ou d'autres services autorisés non liés à l'audit, pourvu qu'ils ne compromettent pas l'indépendance de l'auditeur externe. Vous obtiendrez de plus amples renseignements sur cette politique dans notre notice annuelle publiée dans SEDAR+ ([sedarplus.ca](https://sedarplus.ca)) et dans EDGAR ([sec.gov/edgar](https://sec.gov/edgar)).

## Votre mot à dire sur la rémunération : le « say on pay »

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 l'approche du conseil 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 65.

Vote en 2023 : appui de **95,6 % POUR** notre approche relative à la rémunération des membres de la haute direction.

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 ne précisez pas dans votre 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 de procuration 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 15 mars 2024 transmise à l'avance en vue de l'assemblée annuelle des porteurs d'actions ordinaires du 9 mai 2024. »

L'une des principales responsabilités du conseil est de faire en sorte que la 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 en matière de rémunération des membres de la haute direction au moyen du vote consultatif, les administrateurs demeurent entièrement responsables des décisions prises en matière de rémunération. Nous déposerons les résultats du vote consultatif sur SEDAR+ ([sedarplus.ca](https://www.sedarplus.ca)) et les afficherons sur notre site Web. En 2023, nous avons obtenu 300 855 136 voix pour notre approche en matière de rémunération des membres de la haute direction, et 13 845 754 voix contre. Si un nombre important d'actionnaires s'opposent à la résolution relative au mot à dire sur la rémunération (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 15 mars 2024.

En date du 15 mars 2024, nous avons 583 068 456 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.

Au moins deux personnes détenant, ou représentant par procuration, au moins 25 % des actions conférant droit de vote sont nécessaires pour constituer le quorum à l'assemblée et y délibérer des questions à l'ordre du jour.

Les droits de vote rattachés aux actions ordinaires qui sont la propriété véritable des entités et des personnes suivantes ne peuvent pas être exercés (sauf dans des circonstances approuvées par le ministre des Finances) :

- le gouvernement du Canada ou l'un de ses organismes;
- le gouvernement d'une province ou l'un de ses organismes;
- le gouvernement d'un pays étranger ou d'une subdivision d'un pays étranger ou l'un de ses organismes;
- toute personne ayant acquis plus de 10 % d'une catégorie de nos actions.

En outre, une personne, ou une entité contrôlée par une personne, qui est propriétaire véritable d'actions ordinaires représentant au total plus de 20 % des voix admissibles pouvant être exprimées ne peut exercer aucun des droits de vote rattachés à ces actions ordinaires (sauf avec l'autorisation du ministre des Finances).

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.

## Comment voter?

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

1. par procuration;
2. en assistant à l'assemblée et en y votant en remplissant un bulletin de vote en ligne par l'intermédiaire de la plateforme de la webémission en direct;
3. en assistant à l'assemblée et en y votant en personne.

**Veillez indiquer le type d'actionnaire que vous êtes, puis suivez les instructions pertinentes pour voter**



**Actionnaires inscrits et participants du compte d'actions**



Vous êtes un actionnaire inscrit si vous détenez un certificat d'actions papier en votre nom ou si vos actions sont inscrites électroniquement dans le système d'inscription directe maintenu par notre agent des transferts.

Vous êtes un participant du compte d'actions si vous détenez un relevé de propriété des actions.



**Actionnaires non inscrits**



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.

Les actionnaires non inscrits qui ne se sont pas opposés à ce que leur intermédiaire divulgue à la Compagnie certains renseignements les concernant sont appelés les propriétaires véritables non opposés. La Sun Life a choisi d'envoyer les documents reliés aux procurations directement aux propriétaires véritables non opposés.

## Vote par procuration avant l'assemblée



**Actionnaires inscrits et participants du compte d'actions**



Vous pouvez donner vos instructions de vote de l'une des manières suivantes :

- **Par la poste** - Remplissez, signez, datez et retournez le formulaire de procuration dans l'enveloppe fournie.
- **Par courriel** - Remplissez, signez, datez, numérisiez et envoyez les deux pages du formulaire de procuration par courriel à l'adresse [votezprocuration@tmx.com](mailto:votezprocuration@tmx.com).
- **Par téléphone** - Depuis le Canada et les États-Unis seulement, composez le 1-888-489-7352.
- **En ligne** - Rendez-vous sur le site [assemblee-vote.com](http://assemblee-vote.com).

Vous aurez besoin de votre numéro de contrôle, qui se trouve dans le formulaire de procuration ou dans l'avis par courriel que vous avez reçu de notre agent des transferts.

Vous pouvez également obtenir un formulaire de procuration en blanc sur le site Web de Fiducie TSX à [documentsassemblee.com/tsxt/slf\\_fr/](http://documentsassemblee.com/tsxt/slf_fr/).

## Si vous n'avez pas reçu de formulaire de procuration comprenant un numéro de contrôle

Pour voter par procuration, **vous aurez besoin d'un numéro de contrôle.**

Si vous n'avez pas reçu de notre agent des transferts un formulaire de procuration ou un avis par courriel comprenant le **numéro de contrôle** au moins un jour ouvrable avant l'assemblée, veuillez :

- soit communiquer avec Fiducie TSX au 1-866-751-6315 (en Amérique du Nord) ou au 1-416-682-3860 (à l'extérieur de l'Amérique du Nord),
- soit remplir un formulaire en ligne en utilisant le lien suivant : [tsxtrust.com/control-number-request-fr](https://tsxtrust.com/control-number-request-fr) pour obtenir votre numéro de contrôle.

## Si vous changez d'avis

Vous pouvez révoquer les instructions que vous avez déjà données en nous faisant parvenir de nouvelles instructions. Si vous avez suivi les instructions sur la manière d'assister et de voter en ligne à l'assemblée, tout vote que vous exercerez en ligne à l'assemblée révoquera vos instructions de vote antérieures.

Les actionnaires inscrits et les participants du compte d'actions peuvent télécharger un formulaire de procuration en blanc à l'adresse [documentsassemblee.com/tsxt/slf\\_fr/](https://documentsassemblee.com/tsxt/slf_fr/) et envoyer un nouveau formulaire de procuration de l'une des façons suivantes :

- en remplissant et en signant le formulaire de procuration portant une date postérieure à celle du formulaire que vous avez déjà envoyé, et en le livrant ou en le remettant à Fiducie TSX avant 17 h (heure de Toronto) le mardi 7 mai 2024;
- en soumettant de nouvelles instructions de vote à Fiducie TSX par téléphone ou Internet avant 17 h (heure de Toronto) le mardi 7 mai 2024;
- en nous livrant ou en nous remettant un avis écrit indiquant vos nouvelles instructions de vote et signé par vous ou votre mandataire que vous aurez autorisé à agir en votre nom par écrit avant 17 h (heure de Toronto) le mercredi 8 mai 2024 ou, en cas d'ajournement ou de report de l'assemblée, avant 17 h (heure de Toronto) le jour ouvrable précédant la reprise de l'assemblée, à l'adresse suivante : FSL Inc., 1 York Street, 31<sup>e</sup> Floor, Toronto (Ontario) Canada M5J 0B6 À l'attention de : Secrétaire général de la Compagnie.
- si vous assistez en personne à l'assemblée, donnez vos instructions 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.



### Actionnaires non inscrits



Vous pouvez donner vos instructions de vote de l'une des manières suivantes :

- **Par la poste** – Remplissez, signez, datez et retournez le formulaire d'instructions de vote dans l'enveloppe fournie.
- **Par téléphone** – Depuis le Canada, composez le 1-800-474-7501 (français) ou le 1-800-474-7493 (anglais); Depuis les États-Unis, composez le 1-800-454-8683.
- **En ligne** – Rendez-vous sur le site [proxyvote.com/pv/web/fr-fr](https://proxyvote.com/pv/web/fr-fr).

Pour chaque mode, vous aurez besoin de votre numéro de contrôle figurant au recto du formulaire d'instructions de vote qui vous a été fourni.

Veuillez suivre attentivement les instructions figurant dans le formulaire d'instructions de vote que votre prête-nom vous a fourni avec l'avis de convocation à l'assemblée.

## Si vous n'avez pas reçu de formulaire d'instructions de vote comprenant un numéro de contrôle

Pour voter par procuration, **vous aurez besoin d'un numéro de contrôle.**

Si vous n'avez pas reçu de formulaire d'instructions de vote comprenant un **numéro de contrôle**, veuillez communiquer avec votre prête-nom (p. ex. un courtier en valeurs mobilières, une chambre de compensation, une institution financière, un fiduciaire, un dépositaire ou un autre intermédiaire).

## Si vous changez d'avis

Vous pouvez envoyer un nouveau formulaire d'instructions de vote à votre prête-nom. Afin de lui donner le temps nécessaire pour donner suite à vos instructions, vous devriez les lui envoyer au moins sept jours avant l'assemblée.

## Vote pendant l'assemblée

Les actionnaires pourront participer à l'assemblée de manière virtuelle ou en personne au siège social de la Sun Life situé au 1 York Street (à l'intersection avec Harbour Street), 35<sup>e</sup> étage, Toronto (Ontario) Canada. Le fait d'assister à l'assemblée, en personne ou en ligne, vous donne l'occasion de poser des questions, de voter sur un certain nombre de questions importantes et d'entendre directement la direction.



### Actionnaires inscrits et participants du compte d'actions



### Actionnaires non inscrits

#### Vote à l'assemblée virtuelle

- Vous aurez besoin d'un **numéro de contrôle** qui est indiqué sur le formulaire de procuration joint à l'avis de convocation à l'assemblée. Si vous n'avez pas reçu de formulaire de procuration comprenant un numéro de contrôle, suivez les instructions ci-dessus à la page 13.
  - Vous n'avez pas à remplir ni à retourner le formulaire de procuration.
  - Vous pouvez également désigner une autre personne pour qu'elle assiste à l'assemblée et y exerce les droits de vote rattachés à vos actions en votre nom (votre fondé de pouvoir) en inscrivant son nom dans l'espace prévu à cette fin dans le formulaire de procuration et en suivant les instructions qui y figurent.
  - Vous ou votre fondé de pouvoir devez également vous acquitter de l'étape supplémentaire d'inscription du fondé de pouvoir en suivant les instructions ci-dessous.
  - Vous ou votre fondé de pouvoir pourrez voter en ligne en temps réel en remplissant un bulletin de vote en ligne.
- Vous aurez besoin d'un **numéro de contrôle**. Vous ne pouvez pas utiliser le numéro de contrôle indiqué sur votre formulaire d'instructions de vote pour voter de manière virtuelle à l'assemblée.
  - Pour obtenir un nouveau numéro de contrôle :
    - vous devez vous désigner en tant que fondé de pouvoir ou désigner une autre personne en inscrivant votre nom ou le nom de celle-ci dans l'espace réservé à cette fin dans le formulaire d'instructions de vote et ensuite retourner le formulaire selon les instructions de votre prête-nom. Si vous n'avez pas reçu de formulaire d'instructions de vote, suivez les instructions ci-dessus à la page 13.
    - Vous ou votre fondé de pouvoir devez également vous acquitter de l'étape supplémentaire d'inscrire le fondé de pouvoir en suivant les instructions ci-dessous pour obtenir un nouveau numéro de contrôle. Les actionnaires non inscrits qui ne se sont pas dûment désignés comme fondés de pouvoir ne pourront pas voter à l'assemblée, mais pourront y assister en tant qu'invités.
  - Vous ou votre fondé de pouvoir pourrez voter en ligne en temps réel en remplissant un bulletin de vote en ligne par l'intermédiaire de la plateforme de la webémission en direct.

#### Inscrire le fondé de pouvoir pour obtenir un numéro de contrôle

Vous ou votre fondé de pouvoir devez également vous acquitter de l'étape supplémentaire d'inscription du fondé de pouvoir en faisant ce qui suit :

- soit appeler Compagnie Trust TSX au 1-866-751-6315 (Canada et États-Unis) ou au 1-416-682-3860 (autres pays);
- soit remplir un formulaire en ligne en utilisant le lien suivant : [tsxtrust.com/control-number-request-fr](https://tsxtrust.com/control-number-request-fr) au plus tard à 17 h (heure de Toronto) le mardi 7 mai 2024. **Si vous n'inscrivez pas votre fondé de pouvoir auprès de Fiducie TSX, vous ne recevrez pas de numéro de contrôle, lequel est requis afin de voter à l'assemblée.**

#### Vote en personne

- Vous n'avez pas à remplir ni à retourner le formulaire de procuration.
  - Dès votre arrivée à l'assemblée, inscrivez-vous auprès d'un représentant de notre agent des transferts, Fiducie TSX, pour recevoir un bulletin de vote.
- Veuillez vous désigner en tant que fondé de pouvoir en inscrivant votre nom dans l'espace réservé à cette fin dans le formulaire d'instructions de vote. Ensuite, retournez le formulaire selon les instructions de votre prête-nom.
  - Dès votre arrivée à l'assemblée, inscrivez-vous auprès d'un représentant de notre agent des transferts, Fiducie TSX, pour recevoir un bulletin de vote.

## En savoir plus sur le vote par procuration

Le vote par procuration donne au fondé de pouvoir le pouvoir d'assister à l'assemblée et d'y voter en votre nom. Si vous avez précisé la façon dont vous voulez que vos droits de vote soient exercés, votre 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 Scott F. Powers, président du conseil ou, en son absence, M. Marianne Harris, présidente du comité de la gouvernance, des placements et de la durabilité ou, en son absence, un autre administrateur nommé par le conseil, pour agir à titre de votre fondé de pouvoir.

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

- **POUR** l'élection de chacun des candidats aux postes d'administrateur énumérés dans le formulaire de procuration et la circulaire.
- **POUR** la nomination de Deloitte 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 ou dans le formulaire d'instructions de vote et en l'inscrivant auprès de Fiducie TSX.** Il n'est pas nécessaire que cette personne soit un actionnaire, mais votre vote peut uniquement être comptabilisé si elle participe 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 vos droits de vote 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 peut être dûment soumise à l'assemblée et à l'égard de toute modification ou de tout changement apporté aux points à l'ordre du jour indiqués ci-dessus, que la modification, le changement ou toute autre question soumise à l'assemblée soit ou non une question courante et qu'elle soit contestée ou non (tel que l'autorise la loi).

**Fiducie TSX doit avoir reçu vos instructions de vote au plus tard à 17 h (heure de Toronto) le mardi 7 mai 2024 pour que votre vote soit comptabilisé.** Si l'assemblée est ajournée ou reportée, Fiducie TSX doit recevoir vos instructions de vote au plus tard à 17 h (heure de Toronto) le jour qui tombe deux jours ouvrables avant la reprise de l'assemblée.

## Des questions?

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

<b>Canada et États-Unis :</b>	1-877-224-1760
<b>Royaume-Uni, République d'Irlande, îles Anglo-Normandes et île de Man :</b>	+ 44 (0) 345-602-1587
<b>Philippines :</b>	632-5318-8567 (Région métropolitaine de Manille) 1-800-1-888-2422 (Provinces)
<b>Hong Kong:</b>	852-2862-8555
<b>Autres pays :</b>	1-416-682-3865

## Compilation des votes

Fiducie TSX 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+ ([sedarplus.ca](https://www.sedarplus.ca)) et les afficherons sur notre site Web.

## Sollicitation des procurations

Nous sollicitons des procurations par la poste, mais notre agence externe, Morrow Sodali (Canada) Ltd., peut également communiquer avec vous par la poste, par courriel ou par téléphone pour vous demander de voter. La FSL inc. paie les frais de la sollicitation de procurations. Nous prévoyons verser environ 40 000 \$ à Morrow Sodali (Canada) Ltd. pour ses services, plus les frais connexes. Vous pouvez les joindre sans frais au 1-888-777-1546 ou par courriel à l'adresse [assistance@morrow sodali.com](mailto:assistance@morrow sodali.com).

# Candidats aux postes d'administrateur

À l'assemblée annuelle de 2024, vous serez invité à élire 11 administrateurs pour un mandat prenant fin à la clôture de la prochaine assemblée annuelle. Chacun des 11 candidats siège actuellement à notre conseil.

La composition et la taille du conseil sont revues chaque année (veuillez vous reporter à la page [36](#) pour obtenir plus de détails sur le processus de sélection).



## Compétences

100 %

- Le comité de la gouvernance, des placements et de la durabilité a examiné la candidature de chacun des candidats et a confirmé qu'ils possédaient les compétences clés et l'expérience nécessaires à l'exécution du mandat du conseil.

Pour en savoir plus, reportez-vous aux pages [39 à 40](#).



## Diversité

- 5 candidats aux postes d'administrateur indépendant sur 10 (50 %) s'identifient comme des femmes.
- 3 des actuels présidents de comités sur 4 (75 %) s'identifient comme des femmes.
- 1 président de comité actuel sur 4 (25 %) s'identifie comme membre d'un groupe sous-représenté<sup>2</sup>.
- 3 candidats aux postes d'administrateur indépendant sur 10 (30 %) s'identifient comme membres d'un groupe sous-représenté<sup>2</sup>.

Pour en savoir plus, reportez-vous aux pages [38 à 39](#).



## Indépendance

91 %

- Tous les administrateurs sont indépendants, à l'exception du président et chef de la direction.
- Tous les membres des comités du conseil sont indépendants.

Pour en savoir plus, reportez-vous aux pages [36 et 37](#).



## Équilibre entre les mandats occupés et le renouvellement de la composition du conseil – administrateurs indépendants

70 %

0 à 5 ans

30 %

6 à 11 ans

- La durée moyenne des mandats de nos candidats aux postes d'administrateur indépendant est de 4,4 années.

Pour en savoir plus, reportez-vous aux pages [44 et 45](#).



## Présence

98 %

au conseil

98 %

aux comités

- Nos administrateurs ont eu une excellente fiche de présence aux réunions du conseil et des comités tenues en 2023.

Pour en savoir plus, reportez-vous à la page [43](#).



## Approbation des actionnaires

99,2 %

- En 2023, en moyenne 99,2 % des voix ont été exprimées EN FAVEUR de l'élection de nos administrateurs.

Pour en savoir plus, reportez-vous aux pages [17 à 23](#).

<sup>1</sup> Il s'agit de personnes qui se sont identifiées comme faisant partie des communautés noire, autochtone, des personnes de couleur, des personnes handicapées et/ou LGBTQ2+.



## Profils des candidats aux postes d'administrateur

Les profils qui suivent présentent de l'information au sujet de chacun des candidats aux postes d'administrateur en date de la présente circulaire, 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 2023, l'appui qu'ils ont reçu des actionnaires à notre assemblée annuelle de 2023, et le nom des autres sociétés ouvertes dont ils ont été administrateurs au cours des cinq dernières années.

**Le conseil recommande aux actionnaires de voter pour l'élection de chacun des candidats aux postes d'administrateur dont le profil figure ci-après.**

### Actionnariat

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 FSL inc. Une UAD est de valeur égale à une action ordinaire, mais elle ne peut être rachetée qu'au moment où l'administrateur démissionne du conseil. Les actions ordinaires et les UAD sont prises en compte dans l'atteinte de la cible prévue par nos lignes directrices en matière d'actionnariat par les administrateurs, et chaque administrateur est tenu d'atteindre la cible prévue par les lignes directrices en matière d'actionnariat au cours de la période de cinq ans suivant son entrée au conseil. Les lignes directrices en matière d'actionnariat des administrateurs ont été révisées en 2022 afin d'augmenter la ligne directrice en matière d'actionnariat à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023 à 805 000 \$ en actions ordinaires ou en UAD. Les nouveaux administrateurs doivent respecter la ligne directrice dans les cinq ans suivant leur entrée au conseil et les administrateurs actuels disposent d'une année supplémentaire pour respecter la ligne directrice plus stricte. 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 29 février 2024 et du 28 février 2023, au moment où le cours de clôture de nos actions ordinaires inscrites à la cote de la Bourse de Toronto (la « TSX ») s'établissait respectivement à 72,08 \$ et à 65,94 \$. Vous trouverez des renseignements supplémentaires sur notre programme de rémunération des administrateurs et sur nos lignes directrices en matière d'actionnariat aux pages [61 à 64](#).



**Deepak Chopra, FCPA**  
Toronto (Ontario) Canada

Administrateur depuis mai 2021

**Administrateur indépendant**

Âge : 60 ans

#### Champs de compétence :

- finance, comptabilité et actuariat
- talents et culture
- affaires internationales
- relations avec le gouvernement/politique gouvernementale
- stratégie et développement d'entreprise
- expert financier désigné du comité d'audit

#### Comités auxquels elle siège actuellement :

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

M. Chopra est un administrateur de sociétés. Il a occupé dernièrement le poste de président et chef de la direction de la Société canadienne des postes de 2011 à 2018. Il compte plus de 30 ans d'expérience à l'échelle mondiale dans les secteurs des services financiers, de la technologie, de la logistique et des chaînes d'approvisionnement. Avant d'entrer au service de Postes Canada, il a occupé divers postes de cadre au cours de sa carrière de 23 ans auprès de Pitney Bowes Inc., une société technologique cotée au NYSE et connue pour ses machines à affranchir ainsi que ses services d'automatisation postale et d'intelligence géospatiale, notamment celui de président et chef de la direction, Canada et Amérique latine, de président, Asie-Pacifique et Moyen-Orient et de vice-président et chef des finances, Europe, Afrique et Moyen-Orient. M. Chopra a siégé auparavant au conseil de la Société canadienne des postes, de Purolator Inc., de Groupe SCI Inc., de la Fondation communautaire de Postes Canada, du Toronto Region Board of Trade et du Conference Board du Canada. Il est fellow de l'Institut canadien des comptables agréés et titulaire d'un baccalauréat en commerce (avec spécialisation) et d'un diplôme d'études supérieures en gestion des affaires.

Présence aux réunions en 2023			Autres postes d'administrateur de sociétés ouvertes	
Conseil	11 sur 11	100 %	The Descartes Systems Group Inc.	2020 à ce jour
Comité d'audit	7 sur 7	100 %	Celestica Inc.	2018 à ce jour
Comité de la gouvernance, des placements et de la durabilité	5 sur 5	100 %	The North West Company Inc.	2018 à ce jour

Pourcentage de votes en sa faveur à l'assemblée annuelle de 2023 : 99,3 %  
(312 405 280 votes en faveur et 2 296 950 abstentions)

#### Titres de la FSL inc. détenus :

Exercice	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale	Ligne directrice en matière d'actionnariat/date cible
2024	250	11 535	11 785	849 463 \$	Conforme
2023	250	6 622	6 872	453 140 \$	
Différence	0	4 913	4 913	396 323 \$	



**Stephanie L. Coyles**  
Toronto (Ontario) Canada

Administratrice depuis  
janvier 2017

**Administratrice indépendante**

Âge : 56 ans

**Champs de compétence :**

- talents et culture
- besoins du client, ventes et distribution
- affaires internationales
- stratégie et développement d'entreprise
- technologies numériques, données et analytique

**Comités auxquels elle siège actuellement :**

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

Mme Coyles est administratrice de sociétés. Ses acquis professionnels sont tributaires de son expérience acquise à titre de consultante stratégique et de conseillère auprès d'une clientèle diversifiée en Amérique du Nord dans les secteurs de la vente au détail, de la distribution, des fonds de capital-investissement et des organisations qui offrent du conseil aux entreprises. Elle a été auparavant chef de la stratégie de LoyaltyOne Co. de 2008 à 2012 et elle a occupé le poste d'associée auprès de McKinsey & Company Canada de 2000 à 2008. Outre les conseils d'administration des sociétés ouvertes énumérées ci-dessous, Mme Coyles siège au conseil de la Fondation Éco Héros. Mme Coyles est titulaire d'une maîtrise en politique publique. Mme Coyles a reçu le titre IAS.A de l'Institut des administrateurs de sociétés et est titulaire d'un certificat CERT en surveillance de la cybersécurité décerné par la division CERT du Software Engineering Institute de l'Université Carnegie Mellon.

Présence aux réunions en 2023			Autres postes d'administrateur de sociétés ouvertes	
Conseil	11 sur 11	100 %	Metro Inc.	2015 à ce jour
Comité de la gouvernance, des placements et de la durabilité	5 sur 5	100 %	Corus Entertainment Inc.	2020 à janvier 2024
Comité de planification de la direction <sup>1</sup>	8 sur 8	100 %	Compagnie de la Baie d'Hudson	2019 à 2020

Pourcentage de votes en sa faveur à l'assemblée annuelle de 2023 : 98,6 %  
(310 141 079 votes en faveur et 4 561 151 abstentions)

**Titres de la FSL inc. détenus :**

Exercice	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale	Ligne directrice en matière d'actionnariat/date cible
2024	13 700	18 692	32 392	2 334 815 \$	Conforme
2023	12 800	15 094	27 894	1 839 330 \$	
Différence	900	3 598	4 498	495 485 \$	



**Ashok K. Gupta, FFA**  
Londres, Royaume-Uni

Administrateur depuis  
mai 2018

**Administrateur indépendant**

Âge : 69 ans

**Champs de compétence :**

- finance, comptabilité et actuariat
- assurance, santé et patrimoine
- gestion des risques
- stratégie et développement d'entreprise
- technologies numériques, données et analytique

**Comités auxquels il siège actuellement :**

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

M. Gupta est administrateur de sociétés. Il est également président du conseil de Mercer Limited. Au cours de sa carrière de 40 ans dans le secteur de l'assurance et des services financiers au Royaume-Uni, il a occupé plusieurs postes de haute direction et de conseiller ainsi que des postes dans le domaine de l'actuariat. De 2010 à 2013, il a été l'un des conseillers du chef de la direction du groupe d'Old Mutual plc. Auparavant, il a occupé plusieurs postes de haut dirigeant, notamment au sein de Pearl Group plc (maintenant Phoenix Group Holdings plc), de Kinnet of Lloyd's of London, de CGU plc (faisant maintenant partie d'Aviva plc), de Scottish Amicable Life Assurance Company (faisant maintenant partie de Prudential) et de Tillinghast, Nelson & Warren Inc. (faisant maintenant partie de Willis Towers Watson plc). M. Gupta est fellow de l'Institute and Faculty of Actuaries. Il est président du conseil d'EValue Ltd. et administrateur d'EV Risk Ratings Limited. De 2013 à 2019, M. Gupta était un administrateur de New Ireland Assurance Company plc. Il a été actif dans le secteur public au Royaume-Uni et fiduciaire du Ethical Journalism Network de 2014 à 2021. Il a également siégé au Actuarial Council et au Codes and Standards Committee du Financial Reporting Council au Royaume-Uni de 2012 à 2018, a présidé le groupe de travail de la Pensions and Lifetime Savings Association chargé de se pencher sur les prestations déterminées de 2016 à 2017 et a été vice-président adjoint du groupe de travail de la Banque d'Angleterre chargé de se pencher sur la procyclicalité de 2012 à 2014. M. Gupta est titulaire d'une maîtrise en administration des affaires.

Présence aux réunions en 2023			Autres postes d'administrateur de sociétés ouvertes	
Conseil	11 sur 11	100 %	JPMorgan European	2013 à juillet 2023
Comité de planification de la direction	8 sur 8	100 %	Discovery Trust plc	
Comité d'examen des risques	5 sur 5	100 %		

Pourcentage de votes en sa faveur à l'assemblée annuelle de 2023 : 99,6 %  
(313 509 621 votes en faveur et 1 192 609 abstentions)

**Titres de la FSL inc. détenus :**

Exercice	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale	Ligne directrice en matière d'actionnariat/date cible
2024	1 481	24 358	25 839	1 862 475 \$	Conforme
2023	1 481	18 226	19 707	1 299 480 \$	
Différence	0	6 132	6 132	562 995 \$	



**M. Marianne Harris**  
Toronto (Ontario) Canada

Administratrice depuis  
décembre 2013

**Administratrice  
indépendante**

Âge : 66 ans

**Champs de compétence :**

- finance, comptabilité et actuariat
- assurance, santé et patrimoine
- talents et culture
- leadership
- stratégie et développement d'entreprise

**Comités auxquels elle**

**siège actuellement :**

- Gouvernance, placements et durabilité (présidente)
- Comité d'audit

Mme Harris est administratrice de sociétés. Elle a été, jusqu'en 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, Mme 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. Mme Harris est administratrice de l'Office d'investissement des régimes de retraite du secteur public, administratrice de la Banque le Choix du Président et membre du comité consultatif du doyen de la Schulich School of Business et du comité consultatif du Henrick Centre for Business and Law. Mme Harris a été administratrice de Hydro One Limited et de Hydro One Inc. de 2015 à 2018. Elle est titulaire d'une maîtrise en administration des affaires et du titre de Juris Doctor.

Présence aux réunions en 2023			Autres postes d'administrateur de sociétés ouvertes	
Conseil	11 sur 11	100 %	George Weston Limitée	2022 à ce jour
Comité d'audit	7 sur 7	100 %	Les Compagnies Loblaw Limitée	2016 à ce jour
Comité de la gouvernance, des placements et de la durabilité	5 sur 5	100 %		

Pourcentage de votes en sa faveur à l'assemblée annuelle de 2023 : 98,8 % (310 956 907 votes en faveur et 3 745 323 abstentions)

**Titres de la FSL inc. détenus :**

Exercice	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale	Ligne directrice en matière d'actionariat/date cible
2024	7 044	61 758	68 802	4 959 248 \$	Conforme
2023	6 735	54 104	60 839	4 011 724 \$	
Différence	309	7 654	7 963	947 524 \$	



**David H. Y. Ho**  
Shenzhen, Chine

Administrateur depuis  
mai 2021

**Administrateur indépendant**

Âge : 64 ans

**Champs de compétence :**

- talents et culture
- affaires internationales
- leadership
- stratégie et développement d'entreprise
- technologies numériques, données et analytique

**Comités auxquels il**

**siège actuellement :**

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

M. Ho est président du conseil et fondateur de Kiina Investment Limited, une société de capital-risque qui investit dans des entreprises en démarrage dans les secteurs des technologies, des médias et des télécommunications. Il a été auparavant conseiller principal chez Permira Advisors LLC, un fonds de rachat privé, de 2010 à 2018 et président du conseil et associé fondateur de CRU Capital, un fonds de rachat privé établi en Chine, de 2017 à 2019. Il a également occupé des fonctions de haut dirigeant auprès de Nokia Siemens Networks, de Nokia Corporation, de Motorola et de Nortel Networks en Chine et au Canada. Outre les sociétés ouvertes énumérées ci-après, M. Ho siège au conseil de DBS Bank Ltd., filiale de DBS Group Holdings Ltd. Il a été administrateur de DBS Bank (Hong Kong) Limited de 2019 à avril 2023. Il a précédemment été administrateur de China Ocean Shipping Company de 2011 jusqu'à sa fusion avec China Shipping Group en 2016 pour devenir China COSCO Shipping Corporation, de China COSCO Shipping Corporation de 2016 à 2021, de China Mobile Communications Group Co., Ltd. de 2016 à 2020, et de Sinosteel Corporation de 2008 à 2016, chacune de ces entreprises étant une entreprise d'État chinoise. Il a également été administrateur de Pentair plc de 2007 à 2018. M. Ho est titulaire d'un baccalauréat en sciences appliquées (avec une spécialisation en ingénierie de conception de systèmes) et a obtenu une maîtrise en sciences appliquées en sciences de la gestion.

Présence aux réunions en 2023			Autres postes d'administrateur de sociétés ouvertes	
Conseil	9 sur 11 <sup>1</sup>	82 %	DBS Group Holdings Ltd.	Avril 2023 à ce jour
Comité de planification de la direction	7 sur 8 <sup>2</sup>	88 %	Qorvo, Inc.	2015 à ce jour
			Air Products & Chemicals, Inc.	2013 à ce jour
Comité de la gouvernance, des placements et de la durabilité	5 sur 5	100 %	nVent Electric plc	2018 à 2020
			COL Digital Publishing Group Co. Limited	2014 à 2020

Pourcentage de votes en sa faveur à l'assemblée annuelle de 2023 : 99,6 % (313 446 400 votes en faveur et 1 255 830 abstentions)

**Titres de la FSL inc. détenus :**

Exercice	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale	Ligne directrice en matière d'actionariat/date cible
2024	227	11 779	12 006	865 392 \$	Conforme
2023	227	6 721	6 948	458 151 \$	
Différence	0	5 058	5 058	407 241 \$	

<sup>1</sup> M. Ho n'a pas pu assister à deux réunions du conseil non prévues convoquées à court préavis.

<sup>2</sup> M. Ho n'a pas pu assister à une réunion du comité de planification de la direction non prévue convoquée à court préavis.



**Laurie G. Hylton**  
Newburyport, MA, États-Unis

Administratrice depuis décembre 2022

**Administratrice indépendante**

Âge : 57 ans

**Champs de compétence :**

- finance, comptabilité et actuariat
- gestion des risques
- talents et culture
- leadership
- stratégie et développement d'entreprise
- expert financier désigné du comité d'audit

**Comités auxquels elle siège actuellement :**

- Comité d'audit
- Comité d'examen des risques

Mme Hylton est administratrice de sociétés. Auparavant, elle a été cadre supérieure en finances et compte plus de 30 ans d'expérience mondiale dans la gestion d'actifs, les services bancaires et la comptabilité publique. Avant son départ à la retraite en mars 2021, Mme Hylton a occupé divers postes de haute direction chez Eaton Vance Corp. (Eaton Vance) en 27 ans de carrière, plus récemment à titre de vice-présidente et première directrice financière, où elle a joué un rôle clé au sein de l'équipe de direction chargée de la planification stratégique et des transformations d'entreprise de la société. Auparavant, elle a été vice-présidente, chef de la comptabilité et chef de l'audit interne, où elle a été responsable des contrôles internes et de la gestion des fonctions financières et a supervisé l'intégration complexe de ces fonctions dans le cadre d'acquisitions importantes. Avant de se joindre à Eaton Vance, Mme Hylton a été auditrice principale chez Deloitte & Touche, où elle a couvert des sociétés de services financiers. Elle siège actuellement aux conseils d'administration de Newburyport Art Association et de Theatre In the Open, et a siégé auparavant au conseil d'administration de The Pike School. Mme Hylton est titulaire d'une maîtrise en administration des affaires et a été Certified Public Accountant de 1994 à juin 2022.

Présence aux réunions en 2023			Autres postes d'administrateur de sociétés ouvertes	
Conseil	11 sur 11	100 %	Aucun	
Comité d'audit	7 sur 7	100 %		
Comité d'examen des risques	5 sur 5	100 %		

Pourcentage de votes en sa faveur à l'assemblée annuelle de 2023 : 99,5 %  
(313 201 489 votes en faveur et 1 500 741 abstentions)

**Titres de la FSL inc. détenus :**

Exercice	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale	Ligne directrice en matière d'actionariat/ date cible
2024	0	2 474	2 474	178 326 \$	OEn voie de se conformer pour le 31 décembre 2027
2023	0	0	0	0 \$	
Différence	0	2 474	2 474	178 326 \$	



**Helen M. Mallovy Hicks**  
FCPA, FCBV  
Toronto (Ontario) Canada

Administratrice depuis octobre 2021

**Administratrice indépendante**

Âge : 63 ans

**Champs de compétence :**

- finance, comptabilité et actuariat
- assurance, santé et patrimoine
- gestion des risques
- affaires internationales
- stratégie et développement d'entreprise
- expert financier désigné du comité d'audit

**Comités auxquels elle siège actuellement :**

- Comité d'audit
- Comité d'examen des risques

Mme Mallovy Hicks est administratrice de sociétés. Avant de prendre sa retraite en juin 2021, elle était associée de PricewaterhouseCoopers (PwC). Elle compte plus de 30 ans d'expérience en gestion d'entreprises mondiales et en services-conseils. Plus récemment, elle a occupé au sein de PwC le poste de chef, Évaluations mondiales de 2016 à 2021 et, auparavant, elle a occupé divers postes de haute direction, dont ceux de chef, Transactions – RGT Canada, de chef, Évaluations – Canada et d'associée – Évaluation de transactions. Mme Mallovy Hicks a agi comme conseillère auprès de conseils et de hautes directions dans des domaines comme les opérations complexes, la création de valeur, l'affectation des capitaux, la transformation d'entreprises et les restructurations, dans un vaste éventail de secteurs. En plus de siéger au conseil des sociétés ouvertes indiquées ci-dessous, elle est membre du conseil de l'Office d'investissement des régimes de pension du secteur public, de la Princess Margaret Cancer Foundation et elle a auparavant siégé aux conseils du Conseil canadien des associés de PricewaterhouseCoopers s.r.l./s.e.n.c.r.l., du Partenariat canadien contre le cancer, de la Toronto Symphony Foundation et de la Toronto Symphony Orchestra. Mme Mallovy Hicks est fellow de l'Institut canadien des experts en évaluation d'entreprises et de l'Institut des comptables agréés de l'Ontario.

Présence aux réunions en 2023			Autres postes d'administrateur de sociétés ouvertes	
Conseil	10 sur 11 <sup>1</sup>	91 %	Northland Power Inc.	2021 à ce jour
Comité d'audit	7 sur 7	100 %		
Comité d'examen des risques	5 sur 5	100 %		

Pourcentage de votes en sa faveur à l'assemblée annuelle de 2023 : 99,5 %  
(313 203 912 votes en faveur et 1 498 318 abstentions)

**Titres de la FSL inc. détenus :**

Exercice	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale	Ligne directrice en matière d'actionariat/ date cible
2024	425	9 532	9 957	717 701 \$	En voie de se conformer pour le 31 octobre 2027
2023	425	4 751	5 176	341 305 \$	
Différence	0	4 781	4 781	376 396 \$	

<sup>1</sup> Mme Mallovy Hicks n'a pas pu assister à une réunion du conseil non prévue convoquée à court préavis.



**Marie-Lucie Morin**  
CM, C.P.  
Ottawa (Ontario) Canada

Administratrice depuis  
décembre 2021

**Administratrice  
indépendante**

Âge : 66 ans

**Champs de compétence :**

- gestion des risques
- talents et culture
- affaires internationales
- relations avec le gouvernement/politique gouvernementale
- stratégie et développement d'entreprise

**Comités auxquels elle  
siège actuellement :**

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

Mme Morin est administratrice de sociétés. Elle a été directrice générale de la Banque mondiale pour le Canada, l'Irlande et les Caraïbes de 2010 à 2013. Auparavant, elle a mené une carrière de 30 ans au sein de la fonction publique fédérale, notamment à titre de conseiller du premier ministre en matière de sécurité nationale et secrétaire associée du Cabinet, a également été sous-ministre du Commerce international et sous-ministre déléguée des Affaires étrangères. En 1997, Mme Morin a été nommée ambassadrice du Canada auprès de la Norvège avec accréditation auprès de l'Islande. Plus tôt dans sa carrière, au sein du ministère des Affaires étrangères et du Commerce international, elle a effectué des missions à San Francisco, Jakarta, Londres et Moscou. Mme Morin est nommée Chevalier de la Légion d'honneur par le gouvernement de la France en 2012, a été nommée au Conseil privé de la Reine pour le Canada en 2015 et a été investie de l'Ordre du Canada en 2016. En plus des sociétés ouvertes énumérées ci-dessous, Mme Morin est vice-présidente de The Canadian Ditchway Foundation et Palette Skills Inc. et siège aux conseils d'administration de CDPQ Infra, de l'Institut canadien de recherches avancées, de Century Initiative et de The Toronto Centre. Elle est actuellement membre de l'Office de surveillance des activités en matière de sécurité nationale et de renseignement et du Conseil consultatif ESG d'Exportation et développement Canada. Elle a été admise au Barreau du Québec en 1980.

Présence aux réunions en 2023			Autres postes d'administrateur de sociétés ouvertes	
Conseil	11 sur 11	100 %	Chorus Aviation Inc.	2016 à ce jour
Comité de planification de la direction	8 sur 8	100 %	Stantec Inc.	2016 à ce jour
Comité d'examen des risques	4 sur 5 <sup>1</sup>	80 %	AGT Foods and Ingredients Inc.	2016 à 2019

Pourcentage de votes en sa faveur à l'assemblée annuelle de 2023 : 99,7 %  
(313 614 443 votes en faveur et 1 087 787 abstentions)

**Titres de la FSL inc. détenus :**

Exercice	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale	Ligne directrice en matière d'actionnariat/date cible
2024	1 200	5 929	7 129	513 858 \$	En voie de se conformer pour le 31 décembre 2027
2023	1 200	2 608	3 808	251 100 \$	
Différence	0	3 321	3 321	262 758 \$	

<sup>1</sup> Mme Morin a été dans l'impossibilité d'assister à une réunion du comité en raison d'un engagement pris avant de se joindre au conseil.



**Joseph M. Natale**  
Toronto (Ontario) Canada

Administrateur depuis  
février 2023

**Administrateur indépendant**

Âge : 59 ans

**Champs de compétence :**

- talents et culture
- besoins du client, ventes et distribution
- leadership
- stratégie et développement d'entreprise
- technologies numériques, données et analytique

**Comités auxquels il siège  
actuellement :**

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

M. Natale est administrateur de sociétés et il a été président et chef de la direction de Rogers Communications Inc., société canadienne diversifiée de communications et de médias, de 2017 à 2021. Avant de se joindre à Rogers, il a occupé plusieurs postes de direction au sein de TELUS Corporation, une entreprise de technologie des communications, de 2003 à 2015, notamment ceux de président et chef de la direction, vice-président général et premier directeur des affaires commerciales, vice-président général et président, Solutions clients, et vice-président général et président, Solutions d'affaires. Auparavant, il a occupé des postes de haute direction à KPMG Consulting Inc. (plus tard BearingPoint Inc.), notamment ceux de chef mondial, Marchés de l'automobile et des transports et de chef national, Canada. Avant de se joindre à KPMG Consulting, il a été président et cofondateur de Piller, Natale & Oh Management Consultants, qui a été acquise par KPMG Consulting en 1997. M. Natale est fiduciaire de The Hospital for Sick Children et administrateur de Windstream Holdings, Inc. Il est titulaire d'un baccalauréat ès sciences appliquées en génie électrique. M. Natale a reçu le prix des 40 Canadiens performants de moins de 40 ans en 2001, la Médaille du jubilé de diamant de la reine Elizabeth II en 2012, et le magazine Cablefax l'a nommé parmi les 100 meilleurs dirigeants dans le secteur des communications et des médias mondiaux en 2021.

Présence aux réunions en 2023			Autres postes d'administrateur de sociétés ouvertes	
Conseil	10 sur 10	100 %	Home Capital Group Inc.	2022 à septembre 2023
Comité de planification de la direction	7 sur 7	100 %	Banque Toronto-Dominion	2021 à 2022
Comité d'examen des risques	4 sur 4	100 %	Rogers Communications Inc.	2017 à 2021

Pourcentage de votes en sa faveur à l'assemblée annuelle de 2023 : 99,8 %  
(313 945 805 votes en faveur et 756 425 abstentions)

**Titres de la FSL inc. détenus :**

Exercice	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale	Ligne directrice en matière d'actionnariat/date cible
2024	0	4 056	4 056	292 356 \$	En voie de se conformer pour le 7 février 2028
2023	0	0	0	0 \$	
Différence	0	4 056	4 056	292 356 \$	

<sup>1</sup> Le 7 février 2023, M. Natale est devenu administrateur et membre du comité de planification de la direction et du comité de gestion des risques.



**Scott F. Powers**  
Boston, Massachusetts,  
États-Unis

Administrateur depuis  
octobre 2015

**Administrateur indépendant**

Âge : 64 ans

**Champs de compétence :**

- talents et culture
- besoins du client, ventes et distribution
- affaires internationales
- leadership
- stratégie et développement d'entreprise

**Comités auxquels il siège actuellement :**

- Aucun<sup>1</sup>

M. Powers est président des conseils d'administration de la FSL inc. et de la Sun Life du Canada. Il 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, M. Powers 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, il 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. M. Powers a également été membre du conseil des risques systémiques et du conseil consultatif de l'Institute of Institutional Investors des États-Unis.

Présence aux réunions en 2023			Autres postes d'administrateur de sociétés ouvertes	
Conseil	11 sur 11	100 %	Automatic Data Processing, Inc.	2018 à ce jour
			PulteGroup, Inc.	2016 à ce jour

Pourcentage de votes en sa faveur à l'assemblée annuelle de 2023 : 98,0 %  
(308 556 823 votes en faveur et 6 145 407 abstentions)

**Titres de la FSL inc. détenus :**

Exercice	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale	Ligne directrice en matière d'actionariat/ date cible
2024	975	42 709	43 684	3 148 743 \$	Conforme
2023	975	34 302	35 277	2 326 165 \$	
Différence	0	8 407	8 407	822 578 \$	

<sup>1</sup> M. Powers assiste aux réunions des comités à titre de président du conseil non membre de la direction.



**Kevin D. Strain, CPA**  
Toronto (Ontario) Canada

Administrateur depuis  
février 2021

**Administrateur non indépendant**

Âge : 57 ans

**Comités auxquels il siège actuellement :**

- Aucun<sup>1</sup>

M. Strain est président et chef de la direction de la FSL inc. et de la Sun Life du Canada. Avant sa nomination en août 2021, il a occupé plusieurs postes de haute direction auprès de la FSL inc. et de la Sun Life du Canada, y compris les postes de président, de vice-président directeur et directeur financier, de président de la Sun Life Asie, de vice-président principal des divisions Assurance individuelle et Placements au Canada et de vice-président, Relations avec les investisseurs. Avant de se joindre à la société en mai 2002, M. Strain était vice-président du secteur des régimes de retraite de Clarica, compagnie d'assurance sur la vie, qui a été acquise par la Sun Life en 2002, et il a joué un rôle déterminant dans l'intégration de Clarica. M. Strain est actuellement administrateur du Sunnybrook Health Sciences Centre et du conseil des gouverneurs de l'Université de Waterloo. Il est expert-comptable diplômé (Certified Public Accountant) et titulaire d'une maîtrise en comptabilité.

Présence aux réunions en 2023			Autres postes d'administrateur de sociétés ouvertes	
Conseil	11 sur 11	100 %	Aucun	

Pourcentage de votes en sa faveur à l'assemblée annuelle de 2023 : 99,8 %  
(314 026 559 votes en faveur et 675 671 abstentions)

**Titres de la FSL inc. détenus :**

Exercice	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale	Ligne directrice en matière d'actionariat/ date cible
2024	38 248	10 908	49 156	3 543 164 \$	Conforme <sup>2</sup>
2023	33 009	10 425	43 434	2 864 038 \$	
Différence	5 239	483	5 722	679 126 \$	

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

<sup>2</sup> En tant que président et chef de la direction, M. Strain est assujéti à des lignes directrices en matière d'actionariat qui sont différentes de celles qui s'appliquent aux administrateurs indépendants. Se reporter à la page 81.

## Renseignements supplémentaires

À la connaissance de la Compagnie, à l'exception de ce qui est mentionné ci-après, aucun candidat à un poste d'administrateur, à la date de la présente circulaire :

- (a) a) n'est ni n'a été, au cours des 10 années précédant cette date, administrateur, chef de la direction ou chef des finances d'une société (y compris de la FSL inc.) qui a fait l'objet d'une interdiction d'opérations ou d'une ordonnance assimilable à une interdiction d'opérations ou d'une ordonnance qui prive la société visée du droit de se prévaloir d'une dispense prévue par la législation en valeurs mobilières en vigueur plus de 30 jours consécutifs qui a été prononcée :
  - (i) pendant que le candidat exerçait les fonctions d'administrateur, de chef de la direction ou de chef des finances; ou
  - (ii) après que le candidat a cessé d'exercer les fonctions d'administrateur, de chef de la direction ou de chef des finances et découlant d'un événement survenu pendant qu'il exerçait ces fonctions;
- (b) 'est ni n'a été, au cours des 10 années précédant cette date, administrateur ou membre de la haute direction d'une société (y compris de la FSL inc.) qui, pendant qu'il exerçait cette fonction ou dans l'année suivant la cessation de cette fonction, a fait faillite, fait une proposition concordataire en vertu de la législation sur la faillite ou l'insolvabilité, fait l'objet ou été à l'origine d'une procédure judiciaire, d'un concordat ou d'un compromis avec des créanciers, ou pour laquelle un séquestre, un séquestre-gérant ou un syndic de faillite a été nommé afin de détenir l'actif;
- (c) au cours des 10 années précédant cette date, n'a fait faillite, fait une proposition concordataire en vertu de la législation sur la faillite ou l'insolvabilité, fait l'objet ou été à l'origine d'une procédure judiciaire, d'un concordat ou d'un compromis avec des créanciers, ou un séquestre, un séquestre-gérant ou un syndic de faillite a été nommé afin de détenir son actif;
- (d) ne s'est vu imposer
  - (i) des amendes ou des sanctions par un tribunal en vertu de la législation en valeurs mobilières ou par une autorité en valeurs mobilières, ou a conclu un règlement amiable avec celle-ci; ou
  - (ii) toute autre amende ou sanction par un tribunal ou un organisme de réglementation qui serait vraisemblablement considérée comme importante par un porteur raisonnable ayant à décider s'il convient de voter pour un candidat à un poste d'administrateur.

Mme 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 octobre 2016. Mme Coyles n'est plus administratrice de Postmedia Network Canada Corp.

# 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 rigoureuses, l'intégrité, le respect et la prise de décisions les mieux adaptées aux besoins de nos clients. Nous sommes également conformes aux lignes directrices publiées par le BSIF portant sur l'efficacité de la gouvernance au sein des institutions financières fédérales, aux règles en matière de gouvernance de la TSX, 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.

## Coup d'œil sur la gouvernance

### Nous sommes en faveur de ce qui suit

#### Une forte culture d'entreprise (pour plus de détails, consulter les pages [28 et 29](#))

- ✓ Nous avons une forte culture d'entreprise qui repose sur un comportement éthique, l'adhésion à des normes commerciales rigoureuses, l'intégrité, le respect et la prise de décisions les mieux adaptées aux besoins de nos clients.
- ✓ Nos Règles de conduite (les « Règles de conduite ») s'appliquent à tous les administrateurs, dirigeants et employés, et ceux-ci doivent les revoir chaque année et en attester le respect.

#### L'indépendance (pour plus de détails, consulter les pages [36 et 37](#))

- ✓ Le président du conseil, les présidents des comités et tous les membres de nos comités sont des administrateurs indépendants.
- ✓ Les administrateurs indépendants se réunissent en l'absence de la direction à chacune des réunions du conseil et des comités.

#### Des compétences et expérience clés (pour plus de détails, consulter les pages [39 et 40](#))

- ✓ Nos administrateurs se doivent de posséder huit compétences clés, soit l'intégrité, le jugement indépendant et éclairé, la responsabilité, la connaissance des enjeux commerciaux et des questions financières, l'engagement en matière d'excellence des opérations, la réactivité, l'initiative et la collaboration.
- ✓ Le comité de la gouvernance, des placements et de la durabilité s'assure que le conseil est composé de membres disposant de compétences et d'expériences variées pour s'acquitter de son mandat.

#### Les mandats et leur renouvellement (pour plus de détails, consulter les pages [44 et 45](#))

- ✓ Nous avons recours à des sociétés de recherche de cadres professionnelles et à des recommandations pour repérer les éventuels candidats aux postes d'administrateur.
- ✓ Le comité de la gouvernance, des placements et de la durabilité, en collaboration avec le président du conseil, surveille en continu les exigences en matière de planification de la relève au sein du conseil et tient à jour une matrice des compétences des administrateurs.
- ✓ Les actionnaires élisent chaque administrateur tous les ans.
- ✓ Notre politique sur le vote majoritaire est tirée des pratiques exemplaires et respecte les règles de la TSX.
- ✓ Nous limitons le nombre de conseils d'administration de sociétés ouvertes auxquels nos administrateurs peuvent siéger (limite d'un mandat additionnel pour les administrateurs qui sont des membres de la haute direction d'une autre société ouverte et de trois pour les autres administrateurs).
- ✓ Nous limitons l'interdépendance des administrateurs (deux administrateurs au maximum peuvent siéger au même conseil d'une autre société ouverte et les administrateurs ne peuvent pas siéger ensemble à plus d'un autre conseil de société ouverte sans le consentement préalable du comité de la gouvernance, des placements et de la durabilité).
- ✓ Le conseil a adopté la politique sur l'accès aux procurations.

#### La diversité, l'équité et l'inclusion (pour plus de détails, consulter les pages [38 et 39](#))

- ✓ Nous avons une politique de diversité du conseil qui tient compte de divers aspects de la diversité, notamment la représentation hommes-femmes et la représentation par des personnes qui s'identifient comme des personnes faisant partie des communautés noire, autochtone, des personnes de couleur, des personnes handicapées et LGBTQ2<sup>1</sup>.
- ✓ Nous nous sommes engagés envers la diversité, l'équité et l'inclusion, et notre stratégie d'entreprise vise à solidifier la diversité dans nos effectifs.
- ✓ Si tous nos candidats aux postes d'administrateur sont élus :
  - 5 candidats aux postes d'administrateur indépendant sur 10 (50 %) s'identifient comme des femmes.
  - 3 des actuels présidents de comités sur 4 (75 %) s'identifient comme des femmes.
  - 1 président de comité actuel sur 4 (25 %) s'identifie comme membre d'un groupe sous-représenté.
  - 3 candidats aux postes d'administrateurs indépendants sur 10 (30 %) s'identifient comme membres d'un groupe sous-représenté (un s'identifie comme Chinois et deux s'identifient comme Sud-Asiatiques)<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> L'acronyme signifie lesbienne, gai, bisexuel, transgenre, queer ou en questionnement et bispirituel.

<sup>2</sup> Il s'agit de personnes qui se sont identifiées comme faisant partie des communautés noire, autochtone, des personnes de couleur, des personnes handicapées et/ou LGBTQ2+.



## La formation des membres du conseil et l'évaluation du conseil

(pour plus de détails, consulter les pages [41 à 42](#) et la page [46](#))

- ✓ Tant les nouveaux que les anciens administrateurs reçoivent de l'orientation et peuvent participer à des programmes de formation continue.
- ✓ Si les déplacements sont permis, les nouveaux administrateurs participeront à des visites de sites de chacun des quatre principaux emplacements commerciaux sur une période de deux à trois ans, visites qu'ils feront principalement dans le cadre de la réunion stratégique annuelle.
- ✓ Les administrateurs participent individuellement à un processus annuel d'évaluation de l'efficacité du président du conseil, du conseil et des comités.

## La planification stratégique et la supervision de la gestion du risque

(pour plus de détails, consulter les pages [29 et 30](#))

- ✓ Si les déplacements sont permis, tous les administrateurs assistent à une réunion annuelle de planification stratégique tenue à l'un des quatre principaux emplacements commerciaux à l'occasion de laquelle la direction informe le conseil de l'exécution de la stratégie et des considérations stratégiques de chacune des réunions ordinaires du conseil.
- ✓ Le conseil supervise en continu les programmes de gestion du risque, y compris en répartissant la supervision du risque à ses quatre comités, et il s'assure que les principaux risques sont adéquatement repérés et gérés.

## La durabilité (pour plus de détails, consulter les pages [34 et 35](#))

- ✓ Le conseil a la responsabilité ultime de surveiller la durabilité et l'approche d'entreprise en matière de changements climatiques, et chaque comité du conseil supervise différents aspects des questions de durabilité et de changements climatiques. Par exemple, le comité de la gouvernance, des placements et de la durabilité examine le plan du premier directeur de la durabilité de la Sun Life et le rapport annuel sur la durabilité et en recommande l'approbation au conseil.
- ✓ Le conseil utilise les rapports des présidents des comités du conseil ainsi que d'autres présentations directes de la direction et d'experts externes afin de décider de la nature et de l'étendue de ses commentaires, et pour questionner, conseiller et guider notre approche d'entreprise face à la durabilité et aux changements climatiques.

## La planification de la relève et la gestion des talents (pour plus de détails, consulter la page [30](#))

- ✓ Le conseil supervise la planification de la relève pour le poste de président et chef de la direction.
- ✓ Le comité de planification de la direction supervise le développement des talents et la planification de la relève pour les postes de haute direction ainsi que l'évaluation du président et chef de la direction et des autres membres de la haute direction, et le conseil fait l'évaluation du président et chef de la direction.

## Interactions avec les actionnaires et harmonisation des intérêts

(pour plus de détails, consulter les pages [47 et 48](#))

- ✓ Le président du conseil communique avec les actionnaires et les parties prenantes en ce qui concerne les questions de gouvernance.
- ✓ Les administrateurs indépendants doivent détenir au moins 805 000 \$ (sept fois la partie en espèces de la rémunération de base des administrateurs indépendants) en actions ordinaires ou en UAD (se reporter à la page [62](#)).

# Nous désapprouvons ce qui suit

## Le vote en bloc pour les candidats aux postes d'administrateur

- ✗ Les actionnaires peuvent voter pour chaque administrateur individuellement, ou s'abstenir de le faire, et nous n'avons pas recours aux scrutins plurinominaux.

## Le vote échelonné pour les administrateurs

- ✗ Les administrateurs ne sont pas élus pour des mandats échelonnés et nous tenons des élections annuelles pour l'ensemble de ceux-ci.

## Les structures de vote inégales

- ✗ Notre structure de vote n'est pas à double catégorie ni à vote subalterne.

## Les voix prépondérantes

- ✗ En cas d'égalité des voix au moment d'une réunion du conseil, notre président du conseil n'a pas de voix prépondérante.

## Le nantissement ou la couverture de titres de la Sun Life

- ✗ Nous n'autorisons pas le nantissement ou la couverture de titres de la FSL inc. par les administrateurs et les membres de la haute direction.

## Les régimes de retraite et les régimes d'options d'achat d'actions pour les administrateurs indépendants

- ✗ Il n'est pas permis aux administrateurs indépendants de participer à nos régimes de retraite ou régimes d'option d'achat d'actions.

# 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 a pour mission de jouer, dans la Compagnie, 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. Les fonctions et responsabilités du conseil sont énoncées dans sa charte, que le conseil et le comité de la gouvernance, des placements et de la durabilité examinent au moins chaque année.

La charte du conseil est intégrée par renvoi dans la présente circulaire et a été déposée auprès des autorités en valeurs mobilières sur SEDAR+ ([sedarplus.ca](https://www.sedarplus.ca)) et EDGAR ([sec.gov/edgar](https://sec.gov/edgar)) et se trouve également sur notre site Web ([sunlife.com](https://www.sunlife.com)).

### Principales responsabilités de notre conseil

<b>Culture et conduite</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• donne l'exemple à suivre en matière de culture d'entreprise en ce qui a trait à l'intégrité, au leadership, à la diversité, à l'équité et à l'inclusion, à la durabilité et à la bonne gouvernance, ainsi qu'en matière de culture de risque appropriée et saine.</li><li>• s'assure que le président et chef de la direction et d'autres membres de la haute direction maintiennent cette culture dans l'ensemble de l'organisation.</li><li>• approuve nos valeurs énoncées dans les Règles de conduite, s'y conforme et les appuie et examine la conformité des employés aux Règles de conduite.</li></ul>
<b>Stratégie et rendement d'entreprise</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• encadre les énoncés décrivant la vision et la raison d'être de la Compagnie.</li><li>• procède à une remise en question et offre des conseils en ce qui concerne le processus de planification stratégique et les plans établis.</li><li>• approuve chaque année notre plan stratégique et nos plans portant sur les affaires, les capitaux, les placements et la durabilité.</li><li>• encadre nos initiatives, nos placements et nos opérations d'importance, y compris les activités importantes de nos filiales.</li><li>• procède à une remise en question et offre des conseils en ce qui concerne l'approche adoptée par notre entreprise en matière de changements climatiques.</li><li>• examine les rapports trimestriels sur le rendement de nos quatre piliers stratégiques.</li></ul>
<b>Gestion des risques</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• encadre et approuve les politiques importantes (comme notre cadre de gestion des risques, notre politique relative à l'appétence pour le risque, notre politique relative au risque de capital et notre cadre relatif à la gestion du capital et à la liquidité) ainsi que les plans et les initiatives stratégiques d'importance liés à la gestion du risque, du capital et de la liquidité ou ayant une incidence importante sur le risque, le capital et la liquidité.</li><li>• procède à une remise en question et offre des conseils en ce qui concerne l'efficacité de la gestion des risques.</li></ul>
<b>Communication de l'information financière et des renseignements</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• approuve nos rapports financiers annuels et trimestriels et nos énoncés concernant la gouvernance d'entreprise, y compris la présente circulaire et le rapport sur la durabilité.</li><li>• approuve les plans d'audit internes et externes.</li><li>• approuve le cadre de contrôle interne et procède à une remise en question et offre des conseils en ce qui concerne son efficacité pour protéger nos actifs.</li><li>• s'assure que les bonnes pratiques de communication et de divulgation sont en place, y compris que les actionnaires puissent faire part de leurs observations sur les administrateurs indépendants.</li></ul>

## Principales responsabilités de notre conseil

### Conseil et haute direction

- encadre la composition du conseil, l'évaluation et la sélection des candidats à chaque assemblée annuelle suivant un processus d'évaluation des aptitudes, de la qualification et des compétences et la prise en compte du niveau de diversité au sein du conseil conformément à notre politique de diversité du conseil (se reporter aux pages [35](#) à [39](#)).
- énonce les plans de relève pour le président et chef de la direction, le président du conseil, les présidents des comités et d'autres administrateurs.
- approuve la nomination, l'évaluation et, au besoin, le remplacement du président et chef de la direction ou d'autres membres de la haute direction ou les plans de relève pour ces derniers.
- examine et approuve chaque année le mandat et les objectifs du président et chef de la direction, examine son rendement par rapport à ces objectifs et approuve sa rémunération.

### Gouvernance

- assume ses responsabilités en matière d'intendance générale, que ce soit directement ou par voie de délégation à ses quatre comités permanents (se reporter aux pages [52](#) à [60](#) pour une description des principales activités des comités), y compris par l'attribution aux comités de responsabilités de surveillance des risques.
- établit les pratiques et les politiques en matière de gouvernance et surveille les tendances en matière de gouvernance.
- établit une description pour les postes d'administrateur, de président du conseil et de président d'un comité du conseil.
- délègue au président et chef de la direction des pouvoirs relatifs aux fonctions de gestion et de contrôle afin de pouvoir assurer la gestion des affaires tant commerciales qu'internes de la Compagnie.
- se réunit chaque année avec le BSIF afin de passer en revue son rapport d'examen annuel et le statut des points devant être examinés avec la direction de façon régulière.

## Faits saillants de 2023

- le conseil a approuvé le plan stratégique et les plans liés aux affaires, au capital et aux placements, ainsi que le plan du premier directeur de la durabilité.
- le conseil a approuvé l'acquisition de Dialogue Technologies Inc., une plateforme canadienne de soins virtuels axés sur la santé et le bien-être, renforçant ainsi l'engagement de Sun Life Canada envers la santé.
- le conseil a intégré deux nouveaux administrateurs (nommés en 2022 et en 2023, respectivement) afin d'améliorer les compétences, l'expérience et l'expertise du conseil, d'en compléter la composition actuelle et d'en accroître la diversité.
- le conseil a approuvé les modifications de notre politique relative à la diversité du conseil.
- le conseil a examiné la planification de la succession du chef de la direction et de l'équipe de direction, et a approuvé la création d'un nouveau poste de vice-président, partenariats stratégiques ainsi que la nomination du président de Sun Life Asie qui entrera en fonction en 2024.
- le conseil a reçu des mises à jour sur divers sujets, notamment la culture de la Sun Life, la technologie de l'information, la cybersécurité et le leadership numérique, l'IA générative, la durabilité, l'activisme des actionnaires et la turbulence dans le secteur financier.
- le conseil a continué à donner la priorité à la surveillance par le conseil des questions environnementales, sociales et de gouvernance (ESG), notamment en approuvant les renseignements fournis dans notre rapport de gestion annuel conformément aux recommandations du Groupe de travail sur la divulgation de l'information financière relative aux changements climatiques (GIFCC), et en continuant à soutenir le développement durable en tant que domaine d'intérêt dans notre stratégie d'impact sur les clients afin de garantir que le développement durable est intégré dans tout ce que nous faisons, y compris dans notre stratégie, notre culture et nos opérations (se reporter à aux pages [34](#) et [35](#)).
- le conseil a reçu une formation sur les changements climatiques.

## Président du conseil, présidents de comité, président et chef de la direction

Le président du conseil est un administrateur indépendant. Le président du conseil est chargé d'exercer ses qualités de chef afin d'améliorer l'efficacité et l'indépendance du conseil. Le président du conseil 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 placements et de la durabilité 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 assiste régulièrement aux réunions des comités du conseil.

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.

Chaque président de comité est consulté au préalable en cas de nomination, de réaffectation, de remplacement ou de congédiement de membres de la haute direction qui relèvent de son comité, y compris ceux qui occupent des fonctions de contrôle, telles qu'elles ont été définies par le BSIF. Chaque président de comité est consulté annuellement au moment de l'évaluation du rendement et de l'établissement de la rémunération de ces personnes. Chaque président de comité est un administrateur indépendant et occupe cette fonction généralement pendant cinq ans. Les comités peuvent embaucher des conseillers indépendants après consultation du président du conseil.

La fonction de président et chef de la direction est occupée par Kevin D. Strain. Il est également un administrateur de la Compagnie. Il existe un énoncé de mandat écrit pour le président et chef de la direction, examiné chaque année par le conseil, qui précise sa responsabilité générale en ce qui concerne la direction des activités commerciales de la Compagnie et la création de valeur durable pour toutes les parties prenantes. Le président et chef de la direction doit promouvoir la mission d'ensemble ainsi que le but global et les valeurs générales de la Compagnie, et est chargé de gérer les ressources de la Compagnie de façon à en assurer un rendement optimal et d'établir, par l'exemple de son propre comportement et de sa propre façon de faire, des normes en matière de culture d'entreprise, de conduite et de comportement. Le président et chef de la direction développe les capacités de leadership et la relève requises pour la mise en œuvre de la stratégie et le succès à long terme de la Sun Life et il assure le leadership dans la vision, la vocation, les principes en matière de gestion des risques, de gouvernance d'entreprise et de conformité réglementaire dans le respect de l'appétence pour le risque et de la culture de la Sun Life.

Il est possible de consulter la description détaillée des postes pour notre président et chef de la direction, nos administrateurs, notre président du conseil et les présidents de nos comités sur notre site Web ([sunlife.com/fr/about-us/leadership/board-of-directors/](https://sunlife.com/fr/about-us/leadership/board-of-directors/)).

## Culture et conduite

À la Sun Life, nous avons bâti une solide culture d'entreprise qui se reflète dans nos valeurs fondamentales, soit une culture chaleureuse, authentique, audacieuse, inspirante et marquante. Ces valeurs jettent les bases à nos normes commerciales rigoureuses et les orientent : l'intégrité, le comportement éthique, le respect et la prise de décisions les mieux adaptées aux besoins de nos clients. Le conseil donne l'exemple et déploie tous les efforts nécessaires pour que la haute direction soit composée de personnes qui favorisent la création et le maintien d'une culture d'intégrité dans l'ensemble de l'organisation. Les questions sur le maintien de cette culture font partie de notre processus d'évaluation annuel visant l'efficacité de notre conseil, de nos comités et du président du conseil.

Le conseil a établi les Règles de conduite qui s'appliquent à tous les administrateurs, membres de la direction et employés, sans exception. Ceux-ci reçoivent tous une formation annuelle et doivent remplir une déclaration de conformité à ces Règles de conduite.

Afin de nous assurer que notre culture demeure forte, qu'elle favorise notre stratégie et qu'elle continue de créer de la valeur, nous la gérons activement. Les Règles de conduite et les pratiques liées à son application sont l'une des nombreuses façons dont nous précisons et renforçons les comportements attendus et les façons de travailler à la Sun Life.

Nos Règles de conduite encouragent la prise de parole et précisent notre engagement à ne pas tolérer les mesures de représailles. Nos Règles de conduite exigent également que les employés et les administrateurs déclarent tous les manquements connus et soupçonnés. Notre ligne éthique habilite nos employés à avoir un rôle actif dans la protection de l'organisation. Les employés peuvent utiliser la ligne éthique pour signaler toute allégation d'inconduite de façon anonyme ou s'ils sont d'avis que leurs préoccupations n'ont pas été réglées par d'autres méthodes de déclaration.

Les communications qui ont accompagné les Règles de conduite en 2023 ont davantage renforcé nos attentes quant aux comportements dans le lieu de travail; elles ont insisté sur l'importance de faire entendre sa voix, de favoriser un lieu de travail exempt de toute forme de harcèlement et de promouvoir la diversité, l'équité et l'inclusion.

Le comité de la gouvernance, des placements et de la durabilité est tenu d'évaluer l'efficacité des Règles de conduite, de superviser le respect de celles-ci et de faire rapport des résultats de cette évaluation au conseil chaque année. Chaque trimestre, le premier directeur, contrôle de la conformité signale tout manquement aux Règles de conduite et examine nos contrôles et notre conformité avec le comité de la gouvernance, des placements et de la durabilité.

Un exemplaire de nos Règles de conduite les plus récentes se trouve sur notre site Web ([sunlife.com](http://sunlife.com)). Les Règles de conduite ont été déposées auprès des autorités en valeurs mobilières au Canada sur le site Web de SEDAR+ ([sedarplus.ca](http://sedarplus.ca)) et auprès de la Securities and Exchange Commission (SEC) des États-Unis sur le site Web d'EDGAR ([sec.gov/edgar](http://sec.gov/edgar)).

## Opérations avec une personne apparentée

Nous sommes obligés en vertu de la *Loi sur les sociétés d'assurances* (Canada) et la *Loi sur les sociétés de fiducie et de prêt* (Canada) (les « Lois ») d'élaborer des procédures pour reconnaître des opérations potentielles ou réelles avec des apparentés de la Compagnie, un groupe qui comprend les administrateurs et les membres de la haute direction. Nous sommes également obligés de faire examiner annuellement par notre comité de révision (le « comité de la gouvernance, des placements et de la durabilité ») les procédures relatives aux apparentés ainsi que leur efficacité en ce qui concerne notre conformité aux dispositions sur les apparentés des Lois et d'examiner toutes les opérations avec une personne apparentée devant être signalées. Nous avons établi des procédures relativement à une gamme étendue d'opérations éventuelles avec des apparentés de la Compagnie et, en 2023, le comité de la gouvernance, des placements et de la durabilité a examiné ces dernières ainsi que leur efficacité en ce qui concerne le repérage d'éventuelles opérations avec des apparentés de la Compagnie susceptibles d'avoir une incidence importante sur la solvabilité ou la stabilité de la Compagnie (se reporter également à la page 56).

## Planification stratégique

Le conseil établit l'orientation stratégique de la Compagnie et approuve chaque année le plan stratégique, y compris l'énoncé de mission de la Compagnie, les stratégies d'entreprise et de groupe, les plans annuels liés aux affaires, au capital, aux placements et à la durabilité et le plan annuel du premier directeur de la durabilité. Il examine aussi l'efficacité de notre processus de planification stratégique.

Dans le cadre des plans stratégiques et des priorités de chacun de nos quatre groupes d'affaires, le conseil s'est concentré, en 2023, sur les principaux risques et incertitudes auxquels l'entreprise est confrontée en ce qui concerne l'exécution stratégique, notamment la conjoncture économique et géopolitique, le changement climatique (y compris les attentes des parties prenantes et des organismes de réglementation en matière d'actions climatiques et sociales), la résilience opérationnelle (y compris les ressources humaines et les risques technologiques et cybernétiques), l'exécution stratégique, l'environnement concurrentiel et réglementaire, et le maintien d'une forte discipline financière et d'une solide position de capital. Le conseil a également examiné les tendances qui se dessinent dans la prise de décisions stratégiques et financières, en mettant l'accent sur les perspectives macroéconomiques incertaines et volatiles, l'évolution du climat géopolitique, les changements démographiques qui modifient les besoins, le paysage complexe et changeant des soins de santé, l'évolution du travail et de la recherche de talents, l'accélération des technologies numériques et perturbatrices, comme l'IA générative, la réglementation croissante des changements climatiques et l'interdépendance entre ces facteurs. L'harmonisation des projections du plan stratégique avec notre appétence pour le risque et l'incertitude engendrée par l'inflation persistante et les taux d'intérêt ont également été prises en considération. Le conseil prend des mesures intentionnelles pour renforcer la résilience et l'agilité, de sorte que la Sun Life puisse réagir rapidement aux occasions et aux risques à mesure que l'environnement externe évolue. L'équipe de la haute direction a examiné les réactions et perspectives fournies par le conseil et elle en a discuté. Le conseil a ensuite approuvé le plan stratégique actualisé lors de sa réunion d'août.

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

## Surveillance de la gestion des risques

Le conseil est chargé d'assurer la surveillance de tous les risques à l'échelle de l'entreprise et est responsable au premier chef et de prendre des mesures pour que des politiques, des programmes et des pratiques de gestion des risques soient en place. Lorsqu'il approuve notre Cadre de gestion des risques et la politique relative à l'appétence pour le risque et lorsqu'il assure une surveillance continue des programmes de gestion des risques, le conseil surveille la définition et la gestion appropriées des risques importants. Le conseil surveille également les risques commerciaux et stratégiques lorsqu'il examine et approuve les plans commerciaux et stratégiques,

et il discute régulièrement des principaux thèmes, enjeux et risques qui découlent de la conception ou de la mise en œuvre de ces plans.

Vous trouverez des renseignements supplémentaires sur nos pratiques de gestion des risques et sur la surveillance qu'assurent le conseil d'administration et les comités du conseil dans la description des comités de notre conseil qui débute à la page 52 ainsi que dans notre notice annuelle et notre rapport de gestion pour l'exercice clos le 31 décembre 2023, qui sont publiés sur notre site Web ([sunlife.com](http://sunlife.com)), sur le site Web de SEDAR+ ([sedarplus.ca](http://sedarplus.ca)) et sur le site Web d'EDGAR ([sec.gov/edgar](http://sec.gov/edgar)).

## Systèmes de contrôle interne et d'information de gestion

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

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

## Planification de la relève et gestion des talents

Le comité de planification de la direction est principalement responsable du perfectionnement des talents et de la planification de la relève des membres de la haute direction et des évaluations que fait le président et chef de la direction des autres membres de la haute direction. Le conseil est principalement responsable de la supervision de la gestion des talents, de la planification de la relève et de l'évaluation du rendement du président et chef de la direction. Le comité de planification de la direction et le conseil examinent soigneusement les options offertes en ce qui a trait à la relève de postes de haute direction et du poste de président et chef de la direction, respectivement, 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.

Chaque année, le comité de planification de la direction examine en détail les plans de relève mis à jour pour les postes de l'équipe de haute direction et les responsables des principales fonctions de contrôle. Chaque comité examine également les plans de relève et de gestion des talents qui présentent un intérêt particulier compte tenu de ses fonctions et de ses responsabilités.

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

Le conseil organise habituellement une ou plusieurs activités sociales auxquelles participent des membres de la direction qui ne font pas partie de l'équipe de direction. 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.

Les processus de planification de la relève et de gestion des talents constituent un élément clé de notre stratégie d'entreprise visant à renforcer la diversité, l'équité et l'inclusion, dont il est question plus en détail ci-après.

## Diversité, équité et inclusion

Nos aspirations en matière de diversité, d'équité et d'inclusion sont au centre des valeurs de notre Compagnie et revêtent une importance primordiale pour le conseil et les membres de la haute direction. 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. Nous cherchons à créer une culture qui favorise l'inclusion et axée sur le rendement élevé à laquelle tous les employés, sans aucune distinction fondée sur le sexe, l'identité de genre, la race, la religion, l'âge, le pays d'origine, les capacités physiques, l'orientation sexuelle ou d'autres caractéristiques de diversité, peuvent contribuer à leur plein potentiel. Nous sommes engagés à soutenir l'égalité des chances et à favoriser l'inclusion. Le conseil s'engage également à respecter les lois applicables en matière de discrimination et s'efforce d'élaborer et de mettre en œuvre des politiques d'une manière conforme à ces lois.

Pour plus de renseignements sur la diversité, l'équité et l'inclusion et les mesures que nous prenons, veuillez consulter le document intitulé Diversité, équité et inclusion Stratégie 2025 et notre rapport sur la durabilité sur notre site Web ([sunlife.com/fr/about-us/diversity-equity-and-inclusion/](https://sunlife.com/fr/about-us/diversity-equity-and-inclusion/) et [sunlife.com/fr/sustainability/](https://sunlife.com/fr/sustainability/)).

Pour réaliser nos aspirations en matière de diversité, d'équité et d'inclusion, nous avons notamment :

- souscrit, en 2021, aux objectifs présentés dans le cadre de la BlackNorth Initiative, qui vise à éliminer les obstacles systémiques qui nuisent aux Canadiens noirs, et participé à Avenue : Programme de stages pour les étudiants noirs en droit;
- adhéré, en 2021, au Conseil canadien pour le commerce autochtone et avons commencé le processus de certification du programme Relations progressistes avec les Autochtones (RPA). Nous avons formé un groupe de travail et un conseil de direction et nous sommes en train de terminer notre troisième année de mesures d'engagement à l'égard du programme RPA. En 2023, nous avons achevé la phase 2 de l'engagement et avons commencé les travaux de la phase 3. Nous nous servons du programme RPA pour amener la Sun Life à se réconcilier en renforçant ses relations au sein des communautés autochtones partout au Canada. Nous nous concentrons sur quatre domaines clés du rendement : les engagements en matière de leadership, l'emploi, la prospérité économique et les collectivités, tous axés sur la philosophie « Rien sur vous sans vous ». Nous nous efforçons de faire entendre la voix des Autochtones tout en continuant de réaliser nos aspirations et nos objectifs.
- continué de rejoindre de jeunes talents diversifiés grâce à notre Bourse d'études Dean Connor pour l'inclusion des étudiants noirs et autochtones (Canada) et à notre Bourse d'études pour les étudiants LGBTQ (Philippines);
- étendu notre offre d'avantages sociaux aux partenaires de même sexe, créé des salles de bain neutres et amélioré les congés de paternité pour nos employés en Inde;
- formé un nouveau partenariat avec Women In Capital Markets au Canada afin d'accéder à de nouveaux groupes de talents diversifiés pour notre entreprise de gestion d'actifs.

## Avancement des femmes et des groupes sous-représentés dans notre milieu de travail

Nous avons en place une stratégie d'entreprise visant à renforcer la diversité, l'équité et l'inclusion. Notre stratégie se concentre sur une série de mesures visant à examiner et à améliorer nos pratiques de gestion des talents, à enrichir notre culture d'inclusion et de collaboration déjà en place, et à nous assurer que nos investissements et notre participation à la collectivité sont conformes à nos objectifs.

La liste ci-après présente certaines des démarches que nous avons entreprises afin de réaliser nos aspirations à favoriser l'avancement des femmes et des groupes sous-représentés dans notre milieu de travail.

- **Recrutement** – Nous avons besoin d'un bassin de candidats diversifié sur le plan du genre, de la race et de l'ethnicité lorsque nous recrutons des candidats à des postes de direction et à des postes de haute direction. Lorsque nous travaillons avec des entreprises spécialisées dans le recrutement de cadres, l'une des conditions standards dans nos contrats est l'exigence de présentation de listes diversifiées de candidats hautement qualifiés. Nous appliquons également un outil d'analyse linguistique à nos affichages de recrutement afin de nous assurer que notre langage soit épicène et un outil d'analyse des curriculum vitae utilisant l'intelligence artificielle pour minimiser la discrimination et la partialité dans la recommandation des meilleurs candidats.
- **Réseaux d'inclusion** – Aujourd'hui, nous avons 11 réseaux d'inclusion internes, volontaires et menés par les employés, qui comptent plus de 10 600 membres à l'échelle de la Sun Life. Ils partagent un objectif commun : favoriser un milieu de travail diversifié et inclusif en liant les membres à une cause ou à un intérêt commun. En plus de soutenir la mission, les valeurs et les pratiques de la Sun Life, ces groupes favorisent aussi le perfectionnement des futurs dirigeants, l'engagement des employés et la mise en place d'une plateforme d'approche communautaire. En d'autres termes, ces groupes ont une incidence positive sur la culture en milieu de travail, le perfectionnement des talents, les collectivités et les causes à l'extérieur de l'organisation.
- **Programmes de mentorat et de perfectionnement** – Nous comptons un certain nombre de possibilités de mentorat formelles et informelles dans la Compagnie. Nous avons élargi notre programme d'accompagnement professionnel au Canada et aux États-Unis et mis en œuvre un cadre mondial de mentorat afin d'assurer l'uniformité dans nos activités.

- **Engagement au sein de la communauté** – Nous soulignons des événements comme la Journée internationale de la femme et le mois de la Fierté gaie et parrainons plusieurs œuvres de charité et programmes axés sur l'égalité des genres et l'avancement de l'inclusion, visant plus particulièrement les collectivités défavorisées ou marginalisées comme :
  - la Simmons Conference et le programme Women in Insurance STEM, le programme de la Bentley University destiné aux étudiants d'université de première génération, les programmes Right to Play et Jeunesse, J'écoute destinés aux enfants et à la jeunesse autochtones partout au Canada,
  - la Fondation pour les communautés noires, qui sert les collectivités noires partout au Canada, et
  - les Bourses d'études Dean Connor Sun Life pour l'inclusion à l'intention des étudiants noirs et autochtones.

Pour obtenir de plus amples renseignements sur notre engagement au sein de la communauté, veuillez vous reporter à notre rapport sur la durabilité sur notre site Web ([sunlife.com/fr/sustainability/](https://sunlife.com/fr/sustainability/)).

- **Établissement de partenariats externes** – Nous croyons qu'il est important d'établir des relations clés avec des partenaires externes qui aspirent de la même manière à la création de collectivités inclusives et diverses qui nous permettent également d'établir des relations avec des talents divers en vue d'occasions futures, notamment le Bentley University's Center for Women and Business et INDspire. Pour obtenir de plus amples renseignements sur nos partenariats externes, veuillez vous reporter à notre rapport sur la durabilité sur notre site Web ([sunlife.com/fr/sustainability/](https://sunlife.com/fr/sustainability/)).
- **Formation des employés** – Nous proposons des séminaires de formation portant sur la diversité, l'équité et l'inclusion par le truchement de nos ressources de formation en ligne et de forums internes menés par les membres de la direction qui mettent l'accent sur la compréhension mutuelle et nous encourageons les participants à participer plus aisément aux discussions difficiles et avons été la première compagnie d'assurance à investir dans la plateforme Kaleidoscope de Hive Learning, un programme numérique chef de file en matière d'inclusion. Veuillez consulter le document intitulé Diversité, équité et inclusion Stratégie 2025 sur notre site Web ([sunlife.com/fr/about-us/diversity-equity-and-inclusion/](https://sunlife.com/fr/about-us/diversity-equity-and-inclusion/)) pour obtenir plus de renseignements sur la formation sur la diversité, l'équité et l'inclusion à l'intention des employés.
- **Modalités de travail à horaire flexible** – Notre Compagnie a continué d'offrir diverses mesures additionnelles de soutien en vue d'attirer et de fidéliser des talents de tous les horizons, notamment des modalités de travail à horaire flexible ainsi que les journées flexibles ou de prise en charge permettant aux employés de gérer leur santé et leur mieux-être, et de soutenir la garde d'enfants, les soins aux personnes âgées ou d'autres responsabilités.
- **Activités liées à la surveillance** – Nous surveillons et examinons régulièrement le nombre de femmes et de groupes sous-représentés occupant des postes de direction et de haute direction dans le cadre de notre processus annuel d'examen des talents et de planification de la relève (se reporter à la page 30) pour pouvoir suivre nos progrès dans l'élimination des obstacles potentiels à l'avancement. L'un des principaux paramètres que nous examinons est le nombre de femmes et de groupes sous-représentés occupant des postes de direction et de haute direction et faisant partie de notre pépinière de talents destinée à la direction.
- **Analyses de la rémunération** – 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 occupant des postes de direction et de haute direction, afin d'assurer un traitement juste et équitable, exempt de préjugés systémiques. Nous examinons aussi périodiquement la rémunération en tenant compte des employés qui s'identifient comme des membres de groupes sous-représentés en plus de leur genre. Pour obtenir de plus amples renseignements, veuillez vous reporter à notre rapport sur la durabilité sur notre site Web ([sunlife.com/fr/sustainability/](https://sunlife.com/fr/sustainability/)).

Nous nous enorgueillons d'offrir un environnement inclusif et accueillant qui favorise diverses perspectives, expériences, préférences et croyances. Nos aspirations à l'égard de l'égalité des genres, de la diversité, de l'équité et de l'inclusion ont été reconnues, en voici quelques exemples :

- Depuis 2014, nous faisons partie du fonds Pax Ellevest Global Women's Index Fund (PXWEX).
- Nous nous sommes vu décerner la Certification Parité par l'organisme La Gouvernance au Féminin pour notre solide aspiration à l'égard de l'égalité des genres en milieu de travail.
- En 2016, à Boston, nous avons signé le 100% Talent Compact, une promesse de prendre les mesures nécessaires afin de réduire l'écart salarial entre les sexes.





Reconnu par Women Lead Here, en 2023, pour la quatrième année consécutive. Publiée par la revue Report on Business du Globe and Mail, Women Lead Here est une liste annuelle qui établit la référence en matière de diversité des genres au Canada.



Sun Life Global Solutions (SLGS) India a été classée parmi les 50 Meilleurs lieux de travail pour les femmes 2023 par Great Place to Work.



SLGS India a été reconnue comme l'une des 100 meilleures sociétés pour les femmes en Inde par Avtar et Seramount. SLGS India a également été reconnue dans la catégorie « 100 Best-Hall of Fame » pour avoir figuré dans cinq éditions du prix.



La Sun Life U.S. a été nommée parmi les meilleurs employeurs pour la diversité aux États-Unis en 2023 par Forbes.



La Sun Life U.S. a été nommée parmi les 25 meilleures entreprises où les femmes veulent travailler par le Girls Club.



La Sun Life U.S. figure parmi les dix meilleurs employeurs en 2023 de la catégorie des entreprises les plus importantes selon le Boston Globe. Pour la sixième année consécutive, elle a reçu le prix « Top Places to Work » du Boston Globe.



La Sun Life U.S. a été reconnue par le magazine TIME comme l'une des meilleures sociétés pour les futurs dirigeants aux États-Unis.



La Sun Life U.S. a également obtenu pour la 15<sup>e</sup> année consécutive un pointage parfait dans l'index d'égalité au sein des entreprises de la Human Rights Campaign Foundation, sondage de référencement national qui évalue l'équité pour les membres de la communauté LGBTQ en milieu de travail.

## Aspirations en matière de représentation des femmes et de groupes sous-représentés dans des postes de dirigeant

Nous nous tenons responsables d'apporter de véritables changements et nous suivons nos progrès au fil du temps. Nous relevons les points à améliorer en les comparant aux meilleures pratiques externes et en surveillant divers indicateurs de diversité, d'équité et d'inclusion.

Nous fournissons également des données sur la diversité de la main-d'œuvre aux dirigeants de la Sun Life afin de les aider à analyser le rendement et à nous tenir sur la bonne voie pour réaliser nos aspirations. Ces données comprennent les progrès réalisés à l'égard des résultats des sondages sur la représentation et l'engagement concernant les comportements inclusifs qui contribuent le plus à la culture de l'entreprise. Se reporter à nos tableaux des résultats ESG ([sunlife.com/content/dam/sunlife/regional/global-marketing/documents/com/esg-performance-2023-f.pdf](https://sunlife.com/content/dam/sunlife/regional/global-marketing/documents/com/esg-performance-2023-f.pdf)).

Pour remédier à la sous-représentation, nous aspirons à améliorer la représentation des femmes dans des postes de direction en nous fixant comme objectif ambitieux que 25 % des postes de vice-présidence ou des postes supérieurs soient occupés par des femmes au niveau mondial d'ici 2025 et que 25 % des postes de vice-présidence ou des postes supérieurs soient occupés par des membres d'un groupe sous-représenté en Amérique du Nord d'ici 2025. Le tableau suivant présente les pourcentages de personnes s'identifiant comme femmes et comme membres d'un groupe sous-représenté<sup>1</sup> faisant partie de la haute direction (occupant un poste de vice-présidence ou un poste supérieur) de la Compagnie en date du 29 février 2024.



## Objectifs ambitieux pour remédier à la sous-représentation (d'ici 2025)<sup>1</sup>

**50 % de femmes dans les postes de vice-présidence et supérieur (mondial)**  
EN COURS  
37,1 % femmes

**25 % de groupes sous-représentés<sup>2</sup> dans des postes de vice-présidence et supérieur (Amérique du Nord)**  
EN COURS  
19,5 %

**3,5 % d'employés noirs occupant des postes de vice-présidence et supérieur (Canada)**  
EN COURS  
2 %

**13 % d'employés noirs/afro-américains à chaque niveau (É.-U.)<sup>3</sup>**  
EN COURS  
7,9 % dans des postes de vice-présidence ou supérieur;  
7,2 % dans des postes de vice-président adjoint et de directeur;  
15,3 % dans des postes de membres du personnel

<sup>1</sup> Les vice-présidents, y compris les directeurs généraux de Gestion SLC.

<sup>2</sup> Soit des personnes qui s'identifient comme des personnes qui font partie des communautés noire, autochtone, et/ou des personnes de couleur.

<sup>3</sup> É.-U. s'entend des garanties collectives, des soins dentaires et des activités de gestion en vigueur de la Sun Life É.-U., telles qu'elles ont été déclarées par Sun Life Financial Group Inc.

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), qui relèvent directement du président et chef de la direction, et des postes de haute direction au sein de la Compagnie en date du 29 février 2024. Les membres de la haute direction sont également des dirigeants de la Sun Life du Canada.

Sexe	Nombre de dirigeants	Pourcentage de membres de l'équipe de direction	Nombre de personnes qui relèvent directement du président et chef de la direction <sup>1</sup>	Pourcentage de personnes qui relèvent directement du président et chef de la direction	Nombre de hauts dirigeants	Pourcentage de hauts dirigeants
Hommes	7	58,3 %	7	53,8 %	246	62,9 %
Femmes	5	41,7 %	6	46,2 %	145	37,1 %
<b>Total</b>	<b>12</b>	<b>100,0 %</b>	<b>13</b>	<b>100,0 %</b>	<b>391</b>	<b>100,0 %</b>

<sup>1</sup> Les personnes qui relèvent directement du président et chef de la direction comprennent 11 membres de la haute direction et 2 hauts dirigeants.

## Durabilité

Notre ambition en matière de durabilité consiste à maximiser notre incidence positive et à assurer la résilience de notre organisation, afin d'appuyer notre raison d'être qui est d'aider nos clients à atteindre une sécurité financière durable et une vie plus saine. Nous visons à créer un avantage concurrentiel et une différenciation pour notre entreprise par les axes suivants de notre plan lié à la durabilité : sécurité financière, vie plus saine, investissement durable et changements climatiques. Ces efforts s'appuient sur notre base de fonctionnement en tant qu'entreprise fiable et responsable. Nous croyons que toutes les entreprises devraient agir dans ce domaine. Notre rapport annuel sur la durabilité et les renseignements supplémentaires sur le Web fournissent plus d'information sur nos engagements et nos résultats en matière de durabilité et sont publiés sur notre site Web ([sunlife.com/fr/sustainability/](http://sunlife.com/fr/sustainability/)).

Le conseil utilise les rapports des présidents des comités du conseil (décrits ci-après) ainsi que d'autres présentations directes de la direction et d'experts externes afin de décider de la nature et de l'étendue de ses commentaires, et pour questionner, conseiller et guider notre approche d'entreprise face à la durabilité et aux changements climatiques (se reporter également à la page 26). Nos quatre comités du conseil assurent la surveillance des aspects relatifs à la durabilité, y compris les changements climatiques :

- le comité de la gouvernance, des placements et de la durabilité du conseil d'administration aide le conseil à superviser les questions de durabilité, y compris celles liées au climat. Le comité de la gouvernance, des placements et de la durabilité est chargé d'examiner et d'approuver la politique de durabilité de la Sun Life, de surveiller les progrès réalisés à l'égard de la stratégie et des engagements en matière de durabilité de la Sun Life (y compris les cibles de décarbonisation), d'examiner le rapport annuel sur la durabilité et le

plan annuel du premier directeur de la durabilité et de recommander leur approbation par le conseil, et de superviser l'élaboration et la mise en œuvre du plan de transition climatique de la Sun Life. De plus, le comité de la gouvernance, des placements et de la durabilité examine les questions importantes relatives à la durabilité soulevées par la direction tout au long de l'année. En 2023, le comité a été renommé et sa charte a été mise à jour pour refléter sa vaste responsabilité de surveillance des questions liées à la durabilité, y compris la stratégie en matière de durabilité de la Sun Life et l'élaboration du plan de transition climatique de la Sun Life.

- le comité d'examen des risques du conseil aide le conseil à superviser la gestion des risques actuels et émergents à l'échelle de l'entreprise, qui peuvent comprendre les risques liés au climat et, de façon générale, à l'environnement. Pour plus de détails sur le rôle de ce comité, reportez-vous à notre rapport de gestion sur notre site Web ([sunlife.com/fr/investors/financial-results-and-reports/](https://sunlife.com/fr/investors/financial-results-and-reports/)).
- le comité d'audit examine les renseignements environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) (y compris les renseignements relatifs aux changements climatiques) qui doivent être inclus dans les documents d'information financière de la Sun Life et examine les rapports trimestriels de la direction sur l'efficacité des contrôles internes de la Sun Life à l'égard de l'information financière, y compris les normes en évolution concernant les renseignements ESG. Pour plus d'information sur nos renseignements liés au climat, reportez-vous à notre rapport de gestion sur notre site Web ([sunlife.com/fr/investors/financial-results-and-reports/](https://sunlife.com/fr/investors/financial-results-and-reports/)).
- le comité de planification de la direction est chargé de la supervision de notre stratégie en matière de diversité, d'équité et d'inclusion. Pour plus de renseignements sur la diversité, l'équité et l'inclusion à la Sun Life, veuillez consulter le document intitulé Diversité, équité et inclusion Stratégie 2025 sur notre site Web ([sunlife.com/fr/about-us/diversity-equity-and-inclusion/](https://sunlife.com/fr/about-us/diversity-equity-and-inclusion/)).

Pour 2023, le conseil a approuvé l'ajout d'un modificateur de durabilité pour les attributions aux termes du régime d'unités d'actions Sun Life à l'intention des membres de la haute direction en 2023 et par la suite. Ce modificateur (+/- 10 points de pourcentage) est fondé sur notre rendement sur trois ans par rapport à quatre objectifs de durabilité. Les objectifs comprennent l'investissement durable, la représentation des genres et des groupes ethniques sous-représentés au sein de la haute direction et la réduction des émissions de gaz à effet de serre dans nos activités.

Nous avons également continué d'élargir notre groupe de spécialistes du climat chargé d'intégrer le climat dans l'ensemble de nos activités. Ces responsabilités comprennent le risque lié aux changements climatiques, le rendement en matière de changements climatiques, la stratégie en matière de changements climatiques et la gestion des programmes.

## Constituer un conseil efficace

Le comité de la gouvernance, des placements et de la durabilité est chargé de recruter des candidats hautement qualifiés possédant les compétences, l'expérience et les caractéristiques requises pour assurer une gouvernance efficace et créer une valeur durable pour les parties prenantes de Sun Life à long terme.

### Taille du conseil

Le conseil revoit sa taille chaque année afin de s'assurer qu'il favorise un dialogue ouvert et une prise de décisions efficace, qu'il offre le calibre et l'étendue appropriés de l'expertise des administrateurs, qu'il permet le renouvellement du conseil et qu'il assure une composition efficace des comités. Selon nos règlements administratifs, notre conseil peut compter un minimum de 8 administrateurs et un maximum de 20 administrateurs. Lors de sa réunion du 7 février 2024, le conseil a fixé à 11 le nombre d'administrateurs devant être élus. Tous les candidats aux postes d'administrateur s'acquittent actuellement de leur mandat d'administrateur. Les administrateurs sont élus pour un mandat d'un an. Le conseil peut nommer des administrateurs entre les assemblées d'actionnaires.

## Sélection (voir la page 37)

- Le comité de la **gouvernance, des placements et de la durabilité**, de concert avec le président du conseil, repère et recommande des candidats appropriés aux postes d'administrateur, avec l'aide d'agences de recrutement de cadres et de recommandations.
- Le comité de la **gouvernance, des placements et de la durabilité** utilise une grille de compétences (voir la page 40) et la Politique sur la diversité au sein du conseil (voir la page 38) pour recruter des administrateurs qui consolideront la force et la diversité du conseil. Il tient compte de l'indépendance, de l'engagement et des huit principales qualités que nous attendons de chacun de nos administrateurs (voir la page 38).
- Les actionnaires votent pour chaque administrateur individuellement, et non pour une liste, et les administrateurs qui ne reçoivent pas plus de votes que d'abstentions doivent offrir de démissionner (reportez-vous à la page 8 pour connaître notre Politique sur le vote majoritaire).

## Évaluation (voir la page 46)

- Les administrateurs évaluent le conseil et ses comités chaque année.

## Orientation et perfectionnement (voir les pages 41 et 42)

- Les nouveaux administrateurs apprennent à connaître nos activités dans le cadre du programme d'orientation des administrateurs de Sun Life.
- Tous les administrateurs disposent d'outils et de renseignements qui leur permettent d'améliorer continuellement leurs connaissances.

## Engagement et durée du mandat (voir les pages 44 et 45)

- Les administrateurs sont tenus d'assister à toutes les réunions du conseil d'administration et des comités dont ils font partie, et de s'y préparer.
- La durée du mandat assure le renouvellement continu du conseil, le maintien du rendement du conseil et l'ajout de nouvelles expertises.

## 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 FSL inc. 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 ([sunlife.com](http://sunlife.com)).

Le comité de la gouvernance, des placements et de la durabilité a évalué l'indépendance de chaque candidat à un poste d'administrateur selon nos Principes directeurs relatifs à l'indépendance des administrateurs et a confirmé que 10 candidats sur 11 étaient indépendants, et que tous les membres actuels du comité d'audit et du comité de planification de la direction respectaient les exigences supplémentaires en matière d'indépendance prévues dans cette politique pour les membres de ces comités. Kevin D. Strain n'est pas indépendant, car il est notre président et chef de la direction.

## Président du conseil indépendant

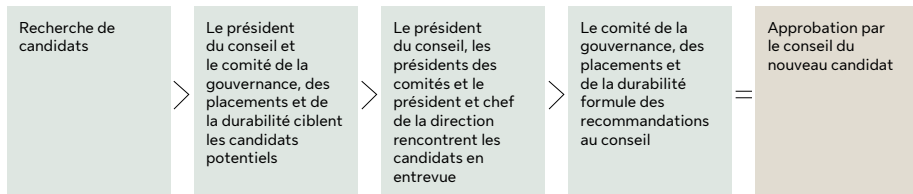
Les rôles du président du conseil et du président et chef de la direction sont distincts. Le conseil estime que cette distinction améliore l'efficacité du conseil et facilite une meilleure surveillance de la gestion. M. Powers est notre président du conseil et un administrateur indépendant. L'indépendance 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.

10 candidats aux postes d'administrateur sur 11 sont indépendants.

## Réunions privées

Les administrateurs indépendants se réunissent en privé avec le président et chef de la direction et en privé sans représentants de la direction à chaque réunion du conseil. 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 aussi régulièrement et de façon confidentielle avec les responsables des principales fonctions de contrôle lors des réunions de comités (reportez-vous aux rapports des comités, pages [52 à 60](#)).

## Sélection des administrateurs



Le comité de la gouvernance, des placements et de la durabilité, de concert avec le président du conseil, est principalement responsable de trouver de nouveaux candidats aux postes d'administrateur et a adopté des lignes directrices en matière de recrutement des administrateurs.

Dans le cadre du processus de recrutement, le comité de la gouvernance, des placements et de la durabilité élabore un profil de candidat privilégié qui reflète les compétences, l'expérience et les autres caractéristiques particulières requises pour compléter le profil actuel du conseil, en tenant compte des besoins actuels et futurs.

Les candidats sont identifiés par l'utilisation des services de sociétés spécialisées dans la recherche de cadres et par le biais de références. Une liste de candidats éventuels est tenue à jour; celle-ci est composée de personnes qui, selon le comité, pourraient convenir pour siéger au conseil advenant une vacance au sein de celui-ci.

Étant donné que nous croyons qu'un groupe diversifié d'administrateurs hautement qualifiés produit une meilleure gouvernance et une meilleure surveillance, lorsque nous recrutons des candidats en vue de leur nomination ou de leur élection au conseil, le comité de la gouvernance, des placements et de la durabilité :

- s'engage à mettre en place des pratiques de recrutement inclusives et équitables et exigera que les entreprises spécialisées dans le recrutement ciblent et présentent des listes d'éventuels candidats hautement qualifiés au poste d'administrateur qui sont empreintes de diversité et équilibrées, comprenant des femmes et des membres des communautés noire, autochtone, des personnes de couleur, des personnes handicapées ou LGBTQ2+ (les groupes sous représentés)<sup>1</sup>;
- tiendra compte des exigences légales et réglementaires applicables;
- cherchera à créer l'équité en s'assurant que les candidats bénéficient d'un accès égal aux occasions, sans partialité et sans discrimination.

Le comité de la gouvernance, des placements et de la durabilité prendra également en considération les aspirations en matière de représentation des femmes et des groupes sous-représentés au sein du conseil (reportez-vous aux pages [38 et 39](#)) au moment de recruter des candidats. Des sociétés spécialisées dans la recherche de cadres et l'étude des antécédents effectuent la vérification des références et des antécédents des candidats potentiels. Les candidats sélectionnés sont convoqués à un entretien avec le président du conseil, les présidents des comités et le président et chef de la direction. Le comité reçoit par la suite les commentaires de chacune de ces sources dans le cadre de sa recommandation au conseil en vue de la nomination ou de la mise en candidature d'un nouvel administrateur.

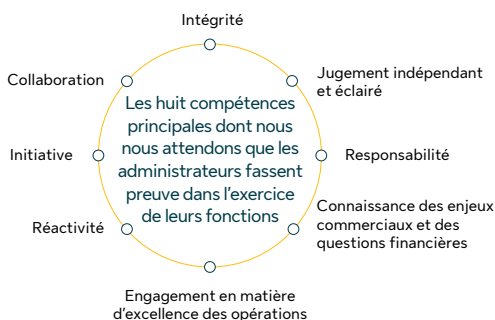
Chaque année, le comité de la gouvernance, des placements et de la durabilité recommande une liste de candidats aux postes d'administrateur.

<sup>1</sup> Il s'agit de personnes qui s'identifient comme des personnes qui font partie des communautés noire, autochtone, des personnes de couleur, des personnes handicapées et/ou LGBTQ2+.

## Diversité et compétences

Nous comptons sur nos administrateurs pour qu'ils agissent de manière éthique et avec intégrité dans l'ensemble de leurs relations personnelles et professionnelles ainsi que de leurs relations d'affaires. Les administrateurs doivent comprendre notre vision et nos objectifs stratégiques en approfondissant continuellement leurs connaissances de nos activités et des secteurs des services financiers dans lesquels nous exerçons nos activités, et doivent se préparer pour les réunions du conseil et des comités et participer activement à celles-ci de façon objective. Ils doivent également comprendre les chartes du conseil et des comités et nos politiques et pratiques en matière de gouvernance, respecter nos Règles de conduite et satisfaire à nos lignes directrices en matière d'actionariat (reportez-vous à la page 62). Les administrateurs ont accès, sans restriction et au besoin, aux membres de la direction dans le cadre de l'exercice de leurs fonctions.

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



## Diversité

Nous sommes d'avis qu'un groupe diversifié d'administrateurs hautement qualifiés assure une meilleure gouvernance d'entreprise et surveillance de sorte que le conseil a adopté une politique de diversité qui comprend des dispositions concernant la représentation et des listes de candidats issus de la diversité. La politique de diversité du conseil a pour objectif de s'assurer que l'ensemble du conseil possède des qualités, des compétences, une expérience et un savoir-faire de nature diverse, lesquels sont pertinents aux activités de la Compagnie, afin de remplir son mandat.

Il incombe au comité de la gouvernance, des placements et de la durabilité et au président du conseil d'assurer la mise en œuvre efficace de la politique de diversité du conseil. Reportez-vous à la rubrique « Sélection des administrateurs » ci-dessus pour obtenir de plus amples renseignements sur la façon dont Sun Life veille à prendre en considération des candidats issus de la diversité à titre d'éventuels membres du conseil.

Pour veiller à ce que la mise en œuvre des aspirations du conseil en matière de diversité se fasse réellement, le comité de la gouvernance, des placements et de la durabilité évalue annuellement l'efficacité de la politique de diversité du conseil :

- en examinant le niveau de diversité au conseil selon les facteurs indiqués ci-dessus, en tenant compte notamment du degré de représentation des genres et des groupes sous-représentés<sup>1</sup>;
- en examinant les progrès en ce qui a trait aux objectifs ambitieux du conseil en matière de représentation des femmes et des groupes sous-représentés<sup>1</sup> au sein du conseil; et
- en évaluant si ses objectifs en matière de représentation ont été atteints ou dépassés.

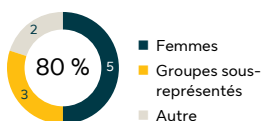
### Aspirations en matière de représentation des femmes et des groupes sous-représentés au conseil

La politique en matière de diversité du conseil comprend des dispositions relatives à l'identification et à la mise en candidature de femmes et de personnes issues de groupes sous-représentés<sup>1</sup> au poste d'administrateur. En tenant compte des qualités, des compétences, de l'expérience, des connaissances spécialisées et des aspirations à l'égard de la diversité souhaitées, le conseil a pour cible ce qui suit :

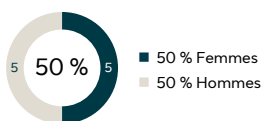
- les personnes qui s'identifient comme des hommes et celles qui s'identifient comme des femmes représentent chacune au moins de 35 % à 45 % des administrateurs; et
- les membres des communautés noire, autochtone, des personnes de couleur, des personnes handicapées ou LGBTQ2+ (groupes sous-représentés)<sup>1</sup> représentent collectivement de 20 % à 25 % des administrateurs.

## Diversité de nos candidats aux postes d'administrateur indépendant

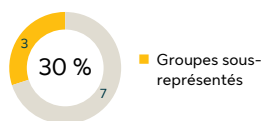
### Diversité du conseil



### Diversité de genre



### Diversité des groupes sous-représentés



En date de la présente circulaire, 5 de nos 10 (50 %) candidats aux postes d'administrateur indépendant<sup>1</sup> et 3 de nos 4 (75 %) présidents de comité actuels s'identifient comme des femmes, 3 de nos 10 (30 %) candidats aux postes d'administrateur indépendant<sup>2</sup> s'identifient comme faisant partie d'un groupe sous-représenté<sup>3</sup> et, en combinaison avec notre représentation de femmes, 8 de nos 10 (80 %) candidats aux postes d'administrateur indépendant seront issus de la diversité<sup>4</sup>. Aucun administrateur ne s'identifie comme autochtone ou comme une personne handicapée.

<sup>1</sup> 5 de tous les candidats aux postes d'administrateur indépendant sur 10 (50 %) s'identifient comme des femmes.

<sup>2</sup> 3 de tous les candidats aux postes d'administrateur sur 10 (30 %) s'identifient comme membres d'un groupe sous-représenté (un s'identifie comme Chinois et deux s'identifient comme Sud-Asiatiques).

<sup>3</sup> Il s'agit de personnes qui s'identifient comme des personnes qui font partie des communautés noire, autochtone, des personnes de couleur, des personnes handicapées et/ou LGBTQ2+.

<sup>4</sup> 8 de tous les candidats aux postes d'administrateur sur 10 (80 %) s'identifient comme des femmes ou comme faisant partie d'un groupe sous-représenté.

## Compétences et expérience clés

Le comité de la gouvernance, des placements et de la durabilité 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 placements et de la durabilité et le conseil déterminent les principaux champs de compétences et d'expérience 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 38 ainsi que les compétences et l'expérience spécifiques énumérées dans le tableau ci-dessous (grille de compétences) et décrites dans le texte qui suit. Le tableau ci-dessous présente également les principaux champs de compétences et d'expérience que chaque candidat à un poste d'administrateur indépendant a indiqué qu'il apporte au conseil. Chacun de ces candidats à un poste d'administrateur a également précisé les principaux champs de savoir-faire qu'il possède et ceux-ci sont indiqués dans le profil respectif des candidats aux postes d'administrateur présenté de la page 17 à la page 23. Le comité de la gouvernance, des placements et de la durabilité a examiné les champs précisés par chaque candidat et le raisonnement présenté pour leur sélection et a établi à sa satisfaction que les candidats possédaient effectivement les compétences indiquées dans ces champs.

	Deepak Chopra	Stephanie L. Coyles	Ashok K. Gupta	M. Marianne Harris	David H. Y. Ho	Laurie G. Hylton	Helen M. Mallovy-Hicks	Marie-Lucie Morin	Joseph M. Natale	Scott F. Powers
<b>Compétences et expérience clés</b>										
<b>Finance, comptabilité et actuariat</b> Connaissances et expérience des enjeux de nature complexe portant sur la comptabilité, l'actuariat ou la gestion du capital	•	•	•	•	•	•	•			
<b>Assurance, santé et patrimoine</b> Expérience dans les activités liées à l'assurance, à la réassurance, à la gestion d'actifs, à la gestion du patrimoine et/ou à la santé permettant de bien comprendre l'entreprise, la stratégie et les facteurs du marché			•	•			•			•
<b>Gestion des risques</b> Connaissances et expérience en identification de risques importants, en évaluation du risque, en atténuation des risques internes et des contrôles y afférents et en présentation de rapports sur les risques	•	•	•			•	•	•		•
<b>Talents et culture</b> Expérience dans la direction et la promotion d'une culture prônant un rendement élevé, l'intégration de pratiques en ressources humaines visant à attirer, à fidéliser et à développer une part disproportionnée de grands talents, y compris des connaissances et de l'expérience en conception et en gestion des régimes de rémunération, en développement du leadership et en gestion des talents, en la planification de la relève et en conception organisationnelle	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•
<b>Besoins du client, ventes et distribution</b> 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; expérience de la surveillance de réseaux de distribution et de canaux de distribution tiers	•	•	•						•	•
<b>Affaires internationales</b> Expérience à un niveau de cadre supérieur au sein d'une organisation ayant des opérations en Asie ou dans d'autres pays et expérience de travail avec des cultures différentes	•	•	•		•		•	•	•	•
<b>Relations avec le gouvernement/politique gouvernementale</b> Expérience des relations avec le gouvernement ou de la politique gouvernementale	•	•	•	•				•	•	
<b>Leadership</b> Expérience de haut dirigeant ou d'administrateur au sein d'une société ouverte permettant de comprendre l'exploitation et la gouvernance d'une organisation de taille et de complexité importantes	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•
<b>Stratégie et développement d'entreprise</b> Expérience en planification stratégique et dans l'identification et l'évaluation d'occasions de développement d'entreprises, notamment par acquisitions, partenariats et coentreprises	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•
<b>Technologies numériques, données et analytiques</b> Expérience ou connaissances relatives aux besoins ou aux stratégies en matière de cybersécurité ou de technologies numériques, données et analytique pour une grande organisation	•	•	•		•		•		•	
<b>Durabilité et enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance</b> Expérience en matière de durabilité, de changement climatique, de questions environnementales, de questions sociales ou de principes et de pratiques de gouvernance d'entreprise dans une organisation de taille et de complexité importantes		•	•						•	

De plus, le comité de la gouvernance, des placements et de la durabilité revoit chaque année l'effectif de chaque comité pour s'assurer que chaque comité est composé de membres qui possèdent les compétences et l'expérience requises pour remplir le mandat du comité.



## Orientation et perfectionnement

Notre programme d'orientation qui s'adresse aux nouveaux administrateurs comprend des rencontres informelles de présentation avec chaque membre de l'équipe de direction et du conseil, 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. Le président du conseil jumelle les nouveaux administrateurs avec un membre expérimenté du conseil qui agit comme mentor en offrant des observations et une rétroaction informelle et en fournissant des perspectives sur la culture et le fonctionnement du conseil.

Les séances d'information formelles portent sur les quatre groupes d'affaires de la Compagnie, chaque fonction d'entreprise, notre stratégie d'entreprise et nos objectifs financiers et sont adaptées pour tenir compte des antécédents, de l'expérience et des responsabilités prévues de chacun au sein des comités. 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 administrateurs reçoivent une liste exhaustive des programmes de perfectionnement professionnel à venir organisés à l'externe qui pourraient les intéresser, laquelle est mise à jour au cours de l'année au fur et à mesure que de nouveaux programmes sont offerts. La liste comprend divers sujets comme 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. Dans le cadre du processus d'évaluation annuelle, les administrateurs sont invités à faire des suggestions de séances de formation continue que chaque administrateur trouverait dignes d'intérêt, lesquelles sont prises en compte dans le programme de formation des administrateurs.

Si les déplacements sont permis, les nouveaux administrateurs participent à des visites de sites de chacun des quatre principaux emplacements commerciaux de la Compagnie sur une période de deux à trois visites qu'ils feront principalement dans le cadre de la réunion annuelle de planification stratégique qui se tient dans l'un de nos quatre principaux emplacements commerciaux. Le conseil estime que ces visites de sites améliorent la formation continue des administrateurs. Tous les administrateurs sont membres de l'Institut des administrateurs de sociétés au Canada et de la National Association of Corporate Directors aux États-Unis; ces organismes assurent la formation continue des administrateurs au moyen de publications, de séminaires et de conférences.

En 2023, nos administrateurs ont participé, outre aux cours organisés par d'autres conseils auxquels siègent nos administrateurs, à des cours organisés par des tiers, notamment :

- Actuaries for Transformational Change
- AGE-WELL
- Conseil d'administration d'Air Products
- Amundi Institute
- Bennett Jones S.E.N.C.R.L., s.r.l
- Canadian Coalition for Good Governance (CCGG)
- Canadian Directors Network
- Banque Canadienne Impériale de Commerce (CIBC), Marchés financiers mondiaux
- Institut canadien de recherches avancées (ICRA)
- Conseil canadien sur la reddition de comptes
- Banque centrale du Canada
- Central Intelligence Agency (CIA)
- Chatham House
- Compensation and Talent Governance Network (CTGN)
- Competent Boards
- Corporate, Foundation, and Government Relations (CFGR)
- Deloitte S.E.N.C.R.L./s.r.l.
- Deloitte Podium Club
- Ditchley Foundation
- Egon Zehnder International
- Ernst & Young
- Critères environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG)
- Financial Times Live
- Global Risk Institute
- Governance Professionals of Canada
- La Great-West
- Gresham College
- Hakluyt
- Balado Hard Fork
- Hugesson Consulting Inc.
- The Institute and Faculty of Actuaries
- Institut des administrateurs de sociétés
- Journal of Engineering, Design and Technology (JEDT)
- JP Morgan
- KPMG International Cooperative
- Mercer
- McKinsey & Company
- Morgan Stanley
- Munk Debates
- BSIF
- Osler, Hoskin & Harcourt S.E.N.C.R.L./s.r.l.
- Podium Club
- PricewaterhouseCoopers International Limited
- Office d'investissement des régimes de pensions du secteur public
- Purpose Economy
- Banque Scotia

En outre, nous tenons 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, pour réagir à des enjeux continuels et émergents concernant la surveillance fonctionnelle du conseil et pour encourager des discussions plus approfondies dans des domaines précis. Le tableau ci-dessous présente la liste des séances de formation que nous avons organisées pour nos administrateurs en 2023.

Mois	Sujet	Auditoire/Comité <sup>1</sup>
Février	Perspectives économiques révisées	Conseil
Février	Table ronde sur la gestion des actifs	Conseil
Février	Établissement d'un appétit pour le risque géopolitique	Comité d'examen des risques
Avril	Perturbations dans le secteur financier – Perspectives et mesures	Conseil
Avril	Changements climatiques dans les activités principales	Conseil
Mai	Mise à jour sur la concurrence et tendances externes	Conseil
Mai	Tendances du marché en matière de rémunération des dirigeants	Comité de planification de la direction
Juin	Discussion entre experts sur l'intelligence artificielle générative	Conseil
Août	Mise à jour sur la cybersécurité : sécurité et technologies émergentes	Conseil
Août	Présentation de l'information aux termes d'IFRS 17 : analyse par les pairs, observations et perspectives	Comité d'audit
Septembre	Aperçu des peuples autochtones et de la réconciliation au Canada	Conseil
Septembre	Pratiques en matière de rémunération de la gestion d'actifs	Comité de planification de la direction
Octobre	Nouveau cadre de surveillance du BSIF	Conseil
Octobre	Environnement politique des États-Unis	Conseil
Octobre	Le point de vue du premier directeur de la gestion des risques sur les risques émergents et les principaux risques	Comité d'examen des risques

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

## Engagement et durée du mandat

### Présence aux réunions

Le comité de la gouvernance, des placements et de la durabilité 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 si le comité de la gouvernance, des placements et de la durabilité le lui demande.

Le tableau ci-dessous indique le nombre de réunions du conseil et des comités tenues au cours de l'exercice 2023 et la présence globale des membres concernés aux réunions pour cette période. Vous trouverez des détails sur la présence de chaque administrateur aux réunions dans les profils des administrateurs à partir de la page 17. À l'occasion, des réunions imprévues du conseil peuvent être convoquées suivant un court préavis afin d'examiner des opérations de fusion et d'acquisition ou d'autres questions, et certains de nos administrateurs pourraient ne pas être en mesure d'assister à ces réunions en raison du court préavis. Lorsqu'un administrateur n'est pas en mesure d'assister à une réunion, sa rétroaction et ses questions fondées sur les documents relatifs à la réunion sont envoyées au président du conseil ou au président du comité applicable, selon le cas, afin qu'elles soient abordées à la réunion. Tous les candidats aux postes d'administrateur ont assisté à l'assemblée annuelle en mai 2023.

	Réunions	Présence
Conseil	11	98 %
Comité d'audit	7	100 %
Comité de la gouvernance, des placements et de la durabilité	5	100 %
Comité de planification de la direction	8	95 %
Comité d'examen des risques	5	97 %
<b>Nombre total de réunions</b>	<b>36</b>	<b>98 %</b>

Le tableau ci-après indique la présence aux réunions du conseil et des comités au cours de l'exercice 2023 de Mme Stymiest qui ne se représente pas à l'élection conformément aux limites de la durée du mandat de notre conseil. À notre assemblée annuelle de 2023, Mme Stymiest a obtenu 307 712 811 voix en faveur de sa nomination et 6 989 419 abstentions.

	Réunions	Présence
<b>Barbara G. Stymiest</b>		
Conseil	11	100 %
Comité d'audit	7	100 %
Comité d'examen des risques	5	100 %

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

Le conseil a adopté une politique de limitation du nombre de conseils de sociétés ouvertes auxquels les administrateurs 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.

Le conseil a également 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 même conseil d'une autre société ouverte est limité à deux. En outre, deux administrateurs ne peuvent pas siéger ensemble aux conseils de plus d'une autre société ouverte, sans le consentement préalable du comité de la gouvernance, des placements et de la durabilité. À l'heure actuelle, Mme Harris et Mme Malloy Hicks siègent toutes deux au conseil de l'Office d'investissement des régimes de pensions du secteur public.

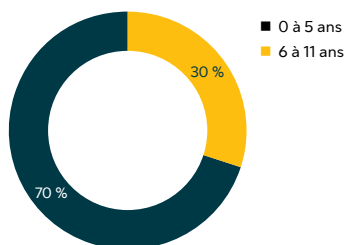
Les administrateurs sont également tenus d'aviser le président du conseil, le président du comité de la gouvernance, des placements et de la durabilité, le président et chef de la direction et le chef des services juridiques avant d'accepter de siéger au conseil d'une autre société ouverte, société fermée 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 les politiques susmentionnées, y compris l'incidence de tout mandat parallèle auprès d'une société ouverte ou autre et qu'aucun conflit d'intérêts, réel ou apparent, ne peut en découler.

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

## Durée du mandat

Nos Principes directeurs relatifs à l'indépendance des administrateurs prévoient 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 46), une liste permanente de candidats (reportez-vous à la page 36) et l'examen annuel du tableau des compétences des administrateurs (reportez-vous à la page 39).

La durée moyenne des mandats des candidats aux postes d'administrateur indépendant est de 4,4 ans.



Le tableau ci-dessous présente les administrateurs qui devraient bientôt prendre leur retraite ou qui devront prendre leur retraite aux termes de nos dispositions en matière de mandat des administrateurs, sauf en cas de renonciation, au cours des trois prochaines années, ainsi que les champs 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
M. Marianne Harris	Durée limite du mandat atteinte en mai 2025	<ul style="list-style-type: none"> <li>Comité d'audit (présidente)</li> <li>Comité d'examen des risques</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>finance, comptabilité et actuariat</li> <li>assurance, santé et patrimoine</li> <li>talents et culture</li> <li>sociétés ouvertes</li> <li>stratégie et développement d'entreprise</li> </ul>
Scott F. Powers	Durée limite du mandat atteinte en mai 2027	<ul style="list-style-type: none"> <li>s.o.<sup>1</sup></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>talents et culture</li> <li>besoins du client, ventes et distribution</li> <li>affaires internationales</li> <li>leadership</li> <li>stratégie et développement d'entreprise</li> </ul>

<sup>1</sup> M. Powers était président du conseil non membre de la direction et assistait aux réunions des comités à ce titre.

Le président et 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 reçoit un plus grand nombre d'abstentions que de votes favorables des actionnaires dans le cadre d'une élection sans opposition.

Si le comité de la gouvernance, des placements et de la durabilité le demande, un administrateur doit remettre sa démission écrite :

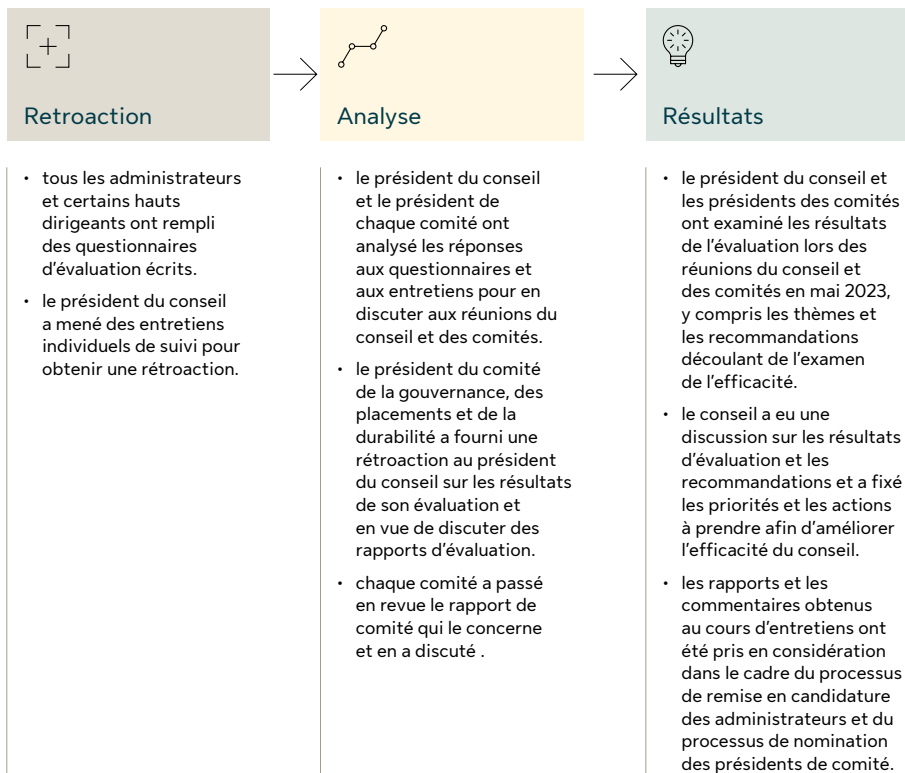
- s'il n'a pas participé à au moins 75 % des réunions des comités du conseil au cours de deux années consécutives
- si son emploi principal ou sa situation d'affaires ou professionnelle a changé de manière importante

Les présidents des comités sont nommés annuellement. En règle générale, un administrateur siègera à titre de président d'un comité pour cinq ans.

## Évaluation du conseil

Le conseil, les comités du conseil et chaque administrateur participent à un processus d'évaluation annuelle avec l'aide d'un consultant indépendant, au besoin. Le dernier processus d'évaluation indépendant a été mené en 2021. Dans le cadre du processus d'évaluation de 2023, chacun des membres du conseil a rempli des questionnaires pour évaluer le conseil, chacun des comités et les présidents de comité et le président du conseil a mené des entrevues avec chacun des membres du conseil, dans chaque cas dans le but de :

- fournir un éclairage au conseil quant à son fonctionnement et son efficacité, y compris le rendement du conseil ainsi que le rendement et le leadership du président du conseil et des présidents des comités lorsqu'ils s'acquittent de leur mandat.
- cibler les occasions permettant d'améliorer la gouvernance qui auront une incidence directe sur le rendement de la Compagnie et sa capacité à réaliser ses priorités stratégiques et opérationnelles.
- fournir un éclairage au conseil quant à l'apport individuel de chaque administrateur afin de planifier la formation et le recrutement futurs des membres du conseil et d'assurer la planification de la relève.
- améliorer les relations de travail parmi les membres du conseil et parmi le conseil et la direction.



# Interactions et communications avec les actionnaires

Le conseil estime qu'il est important d'avoir des interactions constructives avec les actionnaires de la Compagnie afin de leur permettre d'exprimer leurs opinions. La Sun Life a également mis sur pied des pratiques pour faciliter les interactions constructives avec sa base d'investisseurs. Le tableau ci-dessous présente les principales personnes-ressources et les moyens mis à la disposition des actionnaires pour communiquer avec la Sun Life et accéder à l'information importante :

---

<b>Conseil d'administration</b>	À l'occasion, le président du conseil ou son mandataire peuvent communiquer avec les actionnaires, les autorités de réglementation, les agences de notation et les coalitions axées sur la gouvernance dans le cadre de questions portant sur la gouvernance, y compris à l'égard des résultats du vote consultatif annuel sur la rémunération des dirigeants. Tous ces échanges sont communiqués au conseil d'administration au plus tard à sa prochaine réunion ordinaire. Les actionnaires peuvent communiquer avec le président du conseil de la manière prévue ci-après à la rubrique « Communication avec le conseil ».
---------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

---

<b>Haute direction</b>	Le président et chef de la direction, le premier directeur financier, le vice-président principal, le chef des relations avec les investisseurs et des marchés financiers et/ou tout autre membre de la haute direction rencontrent régulièrement les analystes financiers et les investisseurs institutionnels, et la haute direction a récemment abordé avec des investisseurs institutionnels et d'autres parties prenantes des sujets comme l'orientation stratégique, la durabilité, la diversité, l'équité et l'inclusion et l'engagement auprès des collectivités autochtones.
------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

La haute direction de la Compagnie échange également avec les actionnaires et autres parties prenantes à l'occasion de présentations des membres de la haute direction, mais aussi d'annonces et d'événements spéciaux. Les actionnaires peuvent communiquer avec les membres de la haute direction de la manière prévue ci-après à la rubrique « Communication avec notre équipe des relations avec les investisseurs » et peuvent consulter notre site Web de relations avec les investisseurs à l'adresse [sunlife.com/fr/investors/](https://sunlife.com/fr/investors/) pour plus d'information sur les présentations et interactions à venir.

---

<b>Relations avec les investisseurs</b>	Notre équipe des relations avec les investisseurs procure aux actionnaires des ressources, notamment de l'information sur la couverture des analystes, les cotes de solidité financière, l'information financière annuelle ainsi que sur les pratiques en matière de gouvernance et de durabilité. Les actionnaires peuvent communiquer avec l'équipe de relations avec les investisseurs de la Sun Life de la manière prévue ci-après à la rubrique « Communication avec notre équipe des relations avec les investisseurs ».
-----------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

---

<b>Services aux actionnaires</b>	Notre équipe des services aux actionnaires cherche à répondre aux besoins individuels des actionnaires de la Compagnie et communique soit directement avec nos actionnaires, soit indirectement par l'intermédiaire de notre agent des transferts lorsqu'il est question de la documentation relative à l'assemblée annuelle, du versement de dividendes, de reçus fiscaux ainsi qu'au sujet de la gestion et de la progression des demandes et des plaintes des actionnaires. De plus, notre équipe des services aux actionnaires gère de manière proactive des programmes de remise de biens à l'occasion afin de retrouver des actionnaires avec qui nous avons perdu contact et qui ont droit à des actions et des dividendes non réclamés. Les actionnaires peuvent communiquer avec l'équipe des services aux actionnaires de la FSL inc. ou avec son agent des transferts de la manière prévue ci-après à la rubrique « Coordonnées pour les actionnaires ».
----------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

---

<b>Émissions en direct</b>	La direction met à la disposition des actionnaires et des autres parties intéressées des webémissions en direct des conférences téléphoniques organisées pour la diffusion des résultats trimestriels, et l'assemblée annuelle des actionnaires de la Compagnie peut également être visionnée par webémission, au cours de laquelle les actionnaires peuvent poser des questions.
----------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

## Communication avec le conseil

Les actionnaires et les parties intéressées peuvent communiquer avec les administrateurs et la Compagnie directement pour faire part de leurs commentaires :

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

Courriel : [boarddirectors@sunlife.com](mailto:boarddirectors@sunlife.com)

## Communication avec notre équipe des relations avec les investisseurs

Relations avec les investisseurs  
Financière Sun Life inc.  
1 York Street, 29<sup>th</sup> Floor  
Toronto (Ontario) Canada M5J 0B6

Courriel : [investor.relations@sunlife.com](mailto:investor.relations@sunlife.com)

## Politique en matière de divulgation

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

Nous nous efforçons d'être attentifs aux besoins de la communauté financière et d'autres parties prenantes 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 placements et de la durabilité 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 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-dessous présente la liste de nos documents de gouvernance et le moment de leur révision. Ils peuvent tous être consultés sur notre site Web ([sunlife.com](http://sunlife.com)) Nos Règles de conduite professionnelle peuvent également être consultées sur SEDAR+ ([sedarplus.ca](http://sedarplus.ca)) et sur EDGAR ([sec.gov/edgar](http://sec.gov/edgar)).

Document de gouvernance	Cycle d'examen
Charte du conseil d'administration et chartes des comités	Annuel
Description de poste pour les administrateurs, y compris le président du conseil et les présidents des comités	Annuel
Déclaration sur les politiques et les pratiques en matière de gouvernance	Annuel
Principes directeurs relatifs à l'indépendance des administrateurs	Annuel
Code de conduite	Annuel, examen approfondi au moins tous les trois ans
Politique de diversité du conseil	Annuel
Lignes directrices relatives au recrutement des administrateurs	Annuel



## Coordonnées pour les actionnaires

Pour obtenir de l'information sur les dividendes, pour modifier une inscription d'actions ou une adresse, ou pour obtenir de l'information au sujet de certificats d'actions perdus, des déclarations de revenus, des transferts de succession ou du réinvestissement de dividendes, veuillez communiquer avec nous aux coordonnées suivantes :

Pour les actionnaires résidant au Canada :	Pour les actionnaires résidant aux États-Unis :
Compagnie Trust TSX 301-100 Adelaide Street West Toronto (Ontario) Canada M5H 4H1  Téléphone : Canada: 1-877-224-1760 International : 1-416-682-3865  Courriel : <a href="mailto:sunlifeinquiries@tmx.com">sunlifeinquiries@tmx.com</a>	Equiniti Trust Company, LLC PO Box 860 Newark, New Jersey 07101 U.S.  Téléphone : États-Unis : 1-877-224-1760 International : 1-416-682-3865  Courriel : <a href="mailto:sunlifeinquiries@tmx.com">sunlifeinquiries@tmx.com</a>

Les coordonnées pour d'autres régions sont fournies à l'adresse suivante : [sunlife.com/fr/investors/shareholder-services/shareholder-contacts/](https://sunlife.com/fr/investors/shareholder-services/shareholder-contacts/)

Pour les autres demandes d'actionnaires, veuillez communiquer avec :

Services aux actionnaires

Financière Sun Life inc.

1 York Street, 31<sup>st</sup> Floor

Toronto (Ontario) Canada M5J 0B6

Courriel : [shareholderservices@sunlife.com](mailto:shareholderservices@sunlife.com)

## Propositions des actionnaires

Nous n'avons reçu aucune proposition de la part des actionnaires aux fins d'examen à l'assemblée. Nous avons reçu une proposition des actionnaires aux fins d'examen à l'assemblée annuelle de 2023, pour laquelle 269 449 009 (85,7 %) voix ont été exprimées contre, 43 251 918 (13,7 %) voix pour et 1 911 816 (0,6 %) abstentions. Les propositions des actionnaires pour notre assemblée annuelle de 2025 doivent nous être transmises par écrit. Nous devons les recevoir au plus tard à 17 h (heure de Toronto) le 16 décembre 2024 pour que nous puissions les examiner aux fins d'inclusion dans notre circulaire d'information de la direction de notre assemblée annuelle de 2025.

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

Courriel : [boarddirectors@sunlife.com](mailto:boarddirectors@sunlife.com)

Adresse postale : 1 York Street, 31<sup>e</sup> Floor  
Toronto (Ontario) Canada M5J 0B6

## Notre politique sur l'accès aux procurations

Aux termes de la politique sur l'accès aux procurations du conseil, les actionnaires admissibles peuvent proposer un ou plusieurs candidats aux fins d'élection en tant qu'administrateur afin que leur nom soit inclus dans la circulaire, le formulaire de procuration et le bulletin de vote pour une assemblée annuelle. Pour présenter une mise en candidature, les actionnaires admissibles doivent, avant la date limite susmentionnée de remise des propositions, transmettre un avis de mise en candidature dans la forme requise. Les principales caractéristiques de la politique sont les suivantes :

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

La politique peut être consultée sur notre site Web ([sunlife.com](http://sunlife.com)).

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

## Notre règlement administratif relatif au préavis

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

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

## Rapports des comités

Le conseil compte quatre comités permanents :

- le comité d'audit
- le comité de la gouvernance, des placements et de la durabilité
- 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 au moins une fois par année et mises à jour lorsque nécessaire. 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 tiennent des réunions privées avec certains membres de la direction, y compris les responsables des principales fonctions de contrôle au début et/ou à la fin de chaque réunion, discutent des rapports préparés par la direction, puis se réunissent en privé à la fin de chaque réunion. Chaque président de comité fait état au conseil des délibérations du comité et des recommandations nécessitant l'approbation du conseil.

## Rapport du comité d'audit

Les membres du comité d'audit sont satisfaits du mandat du comité et que celui-ci a respecté les modalités de sa charte en 2023.

### Membres

- Barbara G. Stymiest (présidente)
- Deepak Chopra
- M. Marianne Harris
- Laurie G. Hylton
- Helen M. Malloy Hicks

### Réunions de 2023

- Sept réunions en 2023.
- Réunions sans la présence de la direction à chaque réunion.
- Réunions privées régulières avec Deloitte, le premier directeur financier, l'auditeur en chef et l'actuaire en chef.

### 100 % indépendant

- Tous les membres du comité d'audit sont indépendants.

### 100 % ont des compétences financières

- Tous les membres du comité d'audit possèdent des « compétences financières » au sens des règles des Autorités canadiennes en valeurs mobilières et de la Securities and Exchange Commission (SEC) des États-Unis et des normes de la NYSE.
- M. Chopra, Mme Malloy Hicks, Mme Hylton et Mme Stymiest sont des experts financiers du comité d'audit au sens des règles de la SEC et possèdent l'expérience en comptabilité ou en gestion financière connexe requise aux termes des règles de la NYSE.

## Supervision

Le comité d'audit est chargé d'aider le conseil à surveiller l'intégrité des états financiers et des informations connexes fournis aux actionnaires et autres parties prenantes, la conformité avec les exigences réglementaires en matière de finance, le caractère adéquat et l'efficacité des contrôles internes mis en place et maintenus par la direction et l'évaluation de la compétence, de l'indépendance et du rendement de l'auditeur externe. 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 annuels conformément aux normes d'audit généralement reconnues du Canada et aux normes du Public Company Accounting Oversight Board des États-Unis et de l'efficacité de nos contrôles internes quant à la présentation de l'information financière conformément aux normes du Public Company Accounting Oversight Board des États-Unis.

## Faits saillants de 2023

### Information financière et contrôle interne

- ✓ le comité a passé en revue nos principales pratiques et politiques comptables et actuarielles de même que les prévisions et les décisions comptables avec la direction et Deloitte.
- ✓ le comité a eu des mises à jour courantes sur l'exécution des normes IFRS 17 et 9.
- ✓ 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 examiné les renseignements présentés dans le rapport de gestion en fonction des recommandations du GIFCC.
- ✓ le comité a examiné les nouvelles normes sectorielles, réglementaires et comptables applicables et leur incidence possible sur les principales politiques et pratiques comptables de la Compagnie, y compris l'utilisation de mesures non conformes aux normes IFRS et d'autres modifications de l'information en vertu des normes IFRS 17 et 9.
- ✓ 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 des rapports de la direction sur la communication de l'information sur la durabilité, les talents et l'infrastructure de la technologie financière
- ✓ le comité a examiné les modifications apportées au cadre de contrôle interne et en a recommandé l'approbation par le conseil.
- ✓ le comité a examiné les mises à jour sur des questions fiscales
- ✓ le comité a étudié un examen actuariel par les pairs réalisé par un tiers indépendant portant sur les passifs relatifs aux contrats à la fin de l'exercice 2022 et sur une mise à jour des recommandations de cet examen.
- ✓ le comité a examiné des rapports trimestriels de l'actuaire en chef sur les changements apportés aux hypothèses et méthodes ainsi que sur les mesures prises par la direction et leurs incidences.
- ✓ le comité a reçu des rapports du comité de communication de l'information de la direction sur son examen des documents d'information essentiels.

### Audit interne Sur le plan fonctionnel, l'auditeur en chef relève du président du comité d'audit

- ✓ le comité a examiné la portée du plan d'audit interne annuel de 2024 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 et a recommandé le plan au conseil aux fins d'approbation.
- ✓ le comité a examiné les rapports sur la stratégie en matière de talents et les plans d'augmentation des ressources du service d'audit interne.
- ✓ 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 procédures de contrôle interne, de gestion du risque et de gouvernance sur les première et deuxième lignes de défense.
- ✓ le comité a examiné le mandat d'audit interne et s'est déclaré satisfait de l'indépendance de la fonction d'audit interne.
- ✓ le comité a examiné les résultats du programme interne d'assurance de la qualité de l'audit.

### Auditeur externe

- ✓ le comité a effectué l'évaluation annuelle de l'auditeur externe et il a recommandé au conseil que son mandat soit reconduit.
- ✓ le comité a examiné et accepté l'indépendance de l'auditeur externe, et a examiné et approuvé la politique visant à restreindre le recours aux services de l'auditeur externe.
- ✓ le comité a examiné et approuvé la portée globale du plan d'audit annuel et les ressources nécessaires et a recommandé le plan au conseil aux fins d'approbation.
- ✓ le comité a examiné et approuvé la portée et les modalités de la mission de l'auditeur externe, a examiné sa lettre de mission et sa rémunération et les a recommandées au conseil aux fins d'approbation.
- ✓ le comité a examiné les résultats des audits et l'opinion de l'auditeur externe concernant nos états financiers, y compris des secteurs identifiés comme présentant des risques d'audit importants ou pour lesquels la direction doit faire preuve d'un grand jugement et d'autres questions notables.
- ✓ le comité a reçu des mises à jour de l'auditeur externe sur l'incidence de la mise en œuvre de la norme IFRS 17, les principaux domaines d'intérêt lors de la mise en œuvre de la norme IFRS 17, les passifs des contrats d'assurance, les renseignements à fournir concernant les changements climatiques et les risques émergents.

### Gouvernance, ressources et talents

- ✓ le comité a examiné les rapports du premier directeur, contrôle de la conformité portant sur des questions de conformité relevant de son mandat, notamment la conformité aux Règles de conduite professionnelle et le programme de dénonciation.
- ✓ le comité a reçu des mises à jour sur les litiges.
- ✓ le comité a examiné et a approuvé les mandats pour le premier directeur financier, l'auditeur en chef et l'actuaire en chef, leurs fonctions et leurs structures organisationnelles et a examiné l'adéquation des ressources et a évalué l'efficacité de leurs fonctions.
- ✓ le comité a examiné les plans de relève pour le premier directeur financier, l'auditeur en chef et l'actuaire en chef, et a examiné et a approuvé les objectifs annuels du premier directeur financier, de l'auditeur en chef et de l'actuaire en chef, et a évalué le rendement annuel du premier directeur financier, de l'auditeur en chef et de l'actuaire en chef.

# Rapport du comité de la gouvernance, des placements et de la durabilité

Les membres du comité de la gouvernance, des placements et de la durabilité sont satisfaits du mandat du comité et du fait que celui-ci a respecté les modalités de sa charte en 2023.

## Membres

- M. Marianne Harris (présidente)
- Deepak Chopra
- Stephanie L. Coyles
- David H. Y Ho

## Réunions de 2023

- Le comité s'est réuni cinq fois en 2023.
- Réunions sans la présence de la direction à chaque réunion.
- Rencontre individuelle avec le chef de la conformité et le chef des investissements tous les trimestres.

## 100 % indépendant

- Tous les membres du **comité de la gouvernance, des placements et de la durabilité** sont indépendants.

## Supervision

Le comité de la gouvernance, des placements et de la durabilité est chargé d'aider le conseil à superviser :

- i) l'élaboration de lignes directrices et de processus efficaces en matière de gouvernance d'entreprise, y compris ceux qui concernent l'efficacité du conseil et de ses comités et la planification de la relève et du recrutement des administrateurs; ii) le plan d'investissement de la Sun Life et la performance des placements, y compris les pratiques d'investissement, les procédures et les contrôles liés à la gestion du portefeuille d'investissement du fonds général; iii) les questions de durabilité, y compris la politique de durabilité, la stratégie de durabilité (notamment l'élaboration du plan de transition climatique), le rapport sur la durabilité et le plan du premier directeur de la durabilité de la Sun Life; et iv) les programmes de conformité et de gestion de la conformité, y compris la conformité aux exigences légales et réglementaires, l'identification et la gestion des risques de conformité et l'élaboration de politiques et de processus pour soutenir un comportement éthique. Le comité fait également office de comité de révision de la Sun Life, conformément aux dispositions applicables de la *Loi sur les sociétés d'assurances* (Canada).

## Faits saillants de 2023

### Lignes directrices et processus efficaces en matière de gouvernance

- ✓ le comité a examiné les développements en matière de gouvernance d'entreprise en plus de recommander à l'approbation du conseil notre déclaration sur les politiques et les pratiques en matière de gouvernance.
- ✓ le comité a examiné nos politiques relatives à la diversité du conseil et à l'indépendance des administrateurs et les a recommandées au conseil aux fins d'approbation.
- ✓ le comité a examiné et recommandé au conseil des mises à jour aux chartes du conseil et des comités et l'approbation des descriptions de poste pour le président du conseil, les présidents des comités et les administrateurs.
- ✓ le comité a examiné les activités, les politiques et les processus supplémentaires liés à la gouvernance des filiales et agi à titre de comité de révision pour certaines filiales sous réglementation fédérale.

### Efficacité, orientation et formation du conseil

- ✓ le comité a examiné et recommandé au conseil le processus d'évaluation de l'efficacité du conseil et de ses comités.
- ✓ le comité a reçu des commentaires sur le programme d'orientation pour les administrateurs.

### Composition du conseil, relève et recrutement

- ✓ le comité a examiné et recommandé la nomination d'un nouvel administrateur afin d'améliorer la diversité, les compétences, l'expérience et l'expertise au sein du conseil et de compléter la composition actuelle de ce dernier.
- ✓ le comité a examiné les lignes directrices relatives au recrutement d'administrateurs et la matrice des compétences des administrateurs.
- ✓ le comité a examiné l'indépendance des administrateurs et a examiné la composition du conseil et des comités et a fait des recommandations au conseil à cet égard.
- ✓ le comité a examiné la circulaire d'information de la direction, la brochure destinée aux titulaires de contrat ayant droit de vote, les formulaires de procuration et la notice annuelle et en a recommandé l'approbation.

## Faits saillants de 2023

### Durabilité

(vous trouverez notre rapport sur la durabilité sur notre site Web [sunlife.com/fr/sustainability](https://sunlife.com/fr/sustainability))

- ✓ le comité a examiné les rapports sur notre stratégie, nos initiatives et nos pratiques en matière de durabilité.
- ✓ le comité a examiné le plan du premier directeur de la durabilité et le rapport annuel sur la durabilité de 2024 de la Sun Life et recommandé au conseil de les approuver.
- ✓ le comité a reçu des rapports sur les cibles de carboneutralité, les modifications réglementaires à venir et les droits de la personne.
- ✓ le comité a reçu un rapport annuel sur notre programme philanthropique.
- ✓ le comité a changé de désignation pour comité de la gouvernance, des placements et de la durabilité.
- ✓ le comité a examiné les questions relatives au climat, y compris l'élaboration d'un plan d'entreprise de transition sur le climat.
- ✓ le comité a examiné la proposition d'actionnaires reçue par la Sun Life, supervisé le processus d'engagement connexe et recommandé aux actionnaires de voter contre la proposition.
- ✓ le comité a examiné l'engagement des parties prenantes en matière de durabilité et a fourni une orientation à cet égard.

### Placements

- ✓ le comité a examiné la stratégie, les mesures à prendre et le rendement pour le compte général et les activités de gestion des actifs de la Compagnie.
- ✓ le comité a examiné des rapports sur des opérations de placement importantes.
- ✓ le comité a examiné les rapports sur le plan de gestion des placements de la Sun Life Asie.
- ✓ le comité a reçu des présentations et des mises à jour sur les actifs immobiliers, les titres à revenu fixe privés et les catégories d'actifs hypothécaires.
- ✓ 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 de la stratégie de placement et a examiné le plan de placement annuel et l'a recommandé au conseil aux fins d'approbation.

### Surveillance de la conformité

- ✓ le comité a reçu des rapports réguliers du premier directeur, contrôle de la conformité sur l'évaluation du risque de conformité, l'évaluation des contrôles du risque de conformité, les principales questions de conformité, y compris la conformité aux lois et aux règlements applicables, la lutte contre le blanchiment d'argent, les pratiques financières, les pratiques commerciales, la confidentialité, la subornation et la corruption.
- ✓ le comité a examiné et approuvé le plan annuel de conformité.
- ✓ le comité a reçu des mises à jour sur l'évolution de points importants du cadre réglementaire et les interactions déterminantes avec les autorités de réglementation.
- ✓ le comité a examiné les politiques et programmes afin de s'assurer qu'ils respectent les exigences légales et réglementaires.
- ✓ le comité a reçu un rapport annuel de l'audit interne sur l'efficacité des contrôles visant à contrer le blanchiment d'argent et le financement d'activités terroristes.

### Supervision de la conduite et de l'éthique/Opérations avec une personne apparentée

- ✓ le comité a reçu des rapports sur le programme relatif au code de conduite, la dénonciation et la conduite éthique.
- ✓ le comité a examiné les rapports sur les procédures et les pratiques de la Compagnie visant à assurer la conformité aux règlements concernant les opérations entre apparentés.

### Ressources et talents

- ✓ le comité a examiné et a approuvé les mandats du premier directeur des placements et du premier directeur, contrôle de la conformité ainsi que les structures organisationnelles de leurs fonctions et a examiné l'adéquation des ressources et évalué l'efficacité de leurs fonctions.
- ✓ le comité a examiné les plans de relève pour le premier directeur des placements, le premier directeur des services juridiques, le premier directeur de la durabilité et le premier directeur, contrôle de la conformité.
- ✓ le comité a examiné et a approuvé les objectifs annuels du premier directeur des placements et du premier directeur, contrôle de la conformité et a évalué leur rendement annuel.



# Rapport du comité de planification de la direction

Les membres du comité de planification de la direction sont satisfaits du mandat du comité et du fait que celui-ci a respecté les modalités de sa charte en 2023.

## Membres

- Stephanie L. Coyles (présidente)
- Ashok K. Gupta
- David H. Y. Ho
- Marie-Lucie Morin
- Joseph M. Natale

## Réunions de 2022

- Le comité s'est réuni huit fois en 2023.
- Réunions sans la présence de la direction à chaque réunion .
- Rencontre à huis clos à chaque réunion trimestrielle avec le vice-président directeur, chef des ressources humaines et de la culture et le consultant indépendant en rémunération.

## 100 % indépendant

- Tous les membres du comité de planification de la direction sont indépendants

## Supervision

Le comité de planification de la direction est chargé d'aider le conseil à assurer la supervision de la planification de la relève pour pourvoir les postes de haute direction et des programmes pour recruter, maintenir en poste, former et récompenser efficacement des employés. Le comité de planification de la direction propose des lignes directrices à la direction quant à l'avancement du programme de gestion des gens de talent en vue de réaliser des objectifs stratégiques et de favoriser la culture d'entreprise de la Sun Life. Le comité de planification de la direction examine la conception des incitatifs et la gouvernance des régimes incitatifs importants à la lumière d'une harmonisation avec les objectifs commerciaux, tout en évitant une prise de risques excessifs. Le comité de planification de la direction examine les implications des principaux risques d'entreprise, notamment les risques liés aux ressources humaines en ce qui concerne la conception de la rémunération et les pratiques en matière de gestion des ressources humaines. En outre, le comité de planification de la direction examine les éléments relatifs à la rémunération, y compris la rémunération des dirigeants ayant une incidence importante sur l'exposition au risque de la Compagnie.

## Faits saillants de 2023

### Relève et nominations

- ✓ le comité a effectué un examen approfondi des options de relève pour les postes de haute direction et a examiné les plans de formation pour les candidats à la relève en portant une attention particulière à la relève et au modèle opérationnel de l'équipe de direction et en veillant à ce que la diversité et l'équité soient prises en compte.
- ✓ le comité a recommandé la nomination du vice-président, partenariats stratégiques, qui a débuté en 2023, et la nomination du nouveau président de la Sun Life Asie, qui entrera en fonction en 2024.

### Perfectionnement des talents, engagement des employés et culture de performance, diversité de la main-d'œuvre, équité et inclusion

- ✓ le comité a examiné la force, la méthodologie, les mesures et les résultats de la filière des talents.
- ✓ le comité a examiné la stratégie de perfectionnement des talents, y compris l'introduction d'un nouveau programme de perfectionnement des membres de la haute direction de la Sun Life.
- ✓ le comité a discuté de questions relatives aux relations avec les employés et à l'engagement des employés.
- ✓ le comité a examiné les résultats des enquêtes sur la culture et l'engagement des employés et les principaux thèmes qui nécessitent une action .
- ✓ le comité a examiné les valeurs et le travail sur la culture, y compris la mise en place d'une culture de haut rendement.
- ✓ le comité a examiné les progrès faits par rapport à notre stratégie en matière de diversité, d'équité et d'inclusion, y compris une mise à jour sur l'équité salariale entre les sexes, l'équité salariale pour les employés de groupes issus de la diversité et les aspirations quant à la diversité.
- ✓ le comité a suivi le tableau de bord des risques liés aux ressources humaines et examiné les tendances, notamment le bien-être et l'engagement des employés, la productivité et l'innovation pour l'avenir du travail, ainsi que l'inclusivité.

<p><b>Rémunération des membres de la haute direction</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ le comité a recommandé au conseil une rémunération adéquate pour le président et chef de la direction en tenant compte de notre rendement d'entreprise, du progrès quant à nos objectifs stratégiques et des qualités personnelles et de dirigeant du président et chef de la direction en 2022.</li> <li>✓ le comité a examiné les recommandations en matière de rémunération pour les vice-présidents directeurs, les présidents des groupes d'affaires, les responsables des fonctions de contrôle et les autres preneurs de risques importants, ainsi que pour les cadres supérieurs sélectionnés.</li> <li>✓ le comité a examiné et approuvé la structure des incitatifs annuels, à long terme et fondés sur des titres de capitaux propres dans le contexte des stratégies d'affaires et de gestion des talents et de nos principes de rémunération, y compris l'harmonisation avec les intérêts des actionnaires.</li> <li>✓ le comité a examiné les mises à jour des évaluations liées aux paiements de 2023 en vertu du régime de rémunération incitative annuelle et du régime de rémunération incitative à long terme.</li> <li>✓ le comité a recommandé au conseil pour approbation les cibles du régime de rémunération incitative annuelle pour 2024 et les budgets salariaux pour 2024.</li> <li>✓ le comité a examiné et approuvé les programmes et les politiques en matière de rémunération de la haute direction, y compris les arrangements relatifs à la retraite et aux avantages sociaux.</li> <li>✓ le comité a examiné l'application de nos principes de rémunération.</li> <li>✓ le comité a reçu des rapports du conseiller indépendant en rémunération de la haute direction, notamment des rapports sur les tendances du marché en ce qui concerne la rémunération de la haute direction, les critères ESG applicables aux régimes d'intéressement et les modifications apportées aux incitatifs à long terme, l'examen par les pairs de la rémunération réalisable du président et chef de la direction, et en a examiné les répercussions.</li> <li>✓ le comité, en collaboration avec le comité de la gouvernance, des placements et de la durabilité, a approuvé les paramètres et les objectifs en matière de durabilité pour les attributions de 2023 aux termes du régime d'unités d'actions Sun Life relativement au nouveau modificateur de durabilité approuvé en 2022.</li> <li>✓ le comité a examiné la structure de rémunération des opérations de fusion et acquisition et l'évolution continue de la structure de rémunération à mesure que les activités de gestion d'actifs continuent de croître.</li> </ul>
<p><b>Gouvernance du régime de retraite</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ le comité a effectué un examen annuel de régimes de retraite et d'épargne à l'échelle mondiale et des politiques de gouvernance connexes.</li> </ul>
<p><b>Gouvernance et risques</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ le comité a examiné et a étudié les tendances du marché et les enjeux clés de la rémunération de la haute direction et de la gouvernance, y compris les tendances en matière de rémunération dans le secteur de la gestion d'actifs, les critères ESG applicables aux régimes d'intéressement, l'évolution des paramètres du client, le montant de la rémunération du chef de la direction, l'analyse de la rémunération en fonction du rendement, l'équité salariale entre les sexes et l'analyse en fonction d'un groupe de sociétés comparables.</li> <li>✓ le comité a rencontré le premier directeur de la gestion des risques afin d'examiner la performance au chapitre de la prévention et de la gestion des risques afin d'en tenir compte dans l'évaluation de la rémunération.</li> <li>✓ le comité a examiné les répercussions des principaux risques (y compris les risques liés aux ressources humaines) à l'échelle de l'entreprise sur les programmes de rémunération et les pratiques en matière de ressources humaines.</li> <li>✓ le comité a examiné la conception, l'approbation et la gouvernance des régimes incitatifs importants afin de s'assurer qu'ils n'incitent pas à la prise de risques excessifs, de même qu'un aperçu de la conception et du fonctionnement de tous les régimes de rémunération.</li> <li>✓ le comité a examiné les éléments clés des pratiques en matière de rémunération de la gestion d'actifs.</li> <li>✓ le comité a examiné et recommandé au conseil d'approuver une nouvelle politique de récupération autonome qui améliore les dispositions en matière d'inconduite et de retraitement financier de notre politique existante.</li> </ul>
<p><b>Ressources et talents</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ le comité a examiné et a approuvé le mandat pour la vice-présidente générale, première directrice des ressources humaines et de la culture, a examiné le plan de relève, l'adéquation des ressources et la structure organisationnelle de la fonction.</li> <li>✓ le comité a examiné et a approuvé les objectifs annuels de la vice-présidente générale, première directrice des ressources humaines et de la culture et a évalué son rendement annuel.</li> <li>✓ le comité a évalué l'indépendance, la nomination et les conditions de la mission du conseiller indépendant en rémunération.</li> </ul>

# Rapport du comité d'examen des risques

Les membres du comité d'examen des risques sont satisfaits du mandat du comité et du respect des modalités de sa charte en 2023.

## Membres

- Ashok K. Gupta (président)
- Helen M. Mallovy Hicks
- Laurie G. Hylton
- Marie-Lucie Morin
- Barbara G. Stymiest
- Joseph M. Natale

## Réunions de 2022

- Le comité s'est réuni cinq fois en 2023.
- Le comité s'est réuni individuellement avec le premier directeur de la gestion des risques, régulièrement et sans la présence de la direction à chaque réunion.

## 100 % indépendant

- Tous les membres du comité de la gestion des risques sont indépendants.

## Supervision

Les principales fonctions du comité d'examen des risques sont d'aider le conseil à superviser la gestion des risques actuels et émergents à l'échelle de l'entreprise et la fonction de gestion des risques pour s'assurer que la direction a en place des programmes, des politiques, des procédures et des contrôles pour déterminer et gérer efficacement les risques importants auxquels la Compagnie est exposée et que suffisamment de capital soit disponible pour couvrir ces risques. Le comité d'examen des risques examine et approuve tous les principes directeurs en matière de gestion du risque et assure la conformité avec ces principes directeurs. De plus, lorsque le conseil délègue la supervision des risques à d'autres comités du conseil, le comité d'examen des risques fournit au conseil un portrait complet de la supervision de la gestion des risques dans l'ensemble des comités du conseil. Le comité d'examen des risques assure un suivi régulier du profil de risque de la Compagnie pour s'assurer que celui-ci demeure dans les limites d'appétence établies et que la situation du capital de la Compagnie soit supérieure aux exigences réglementaires en matière de capital; il recommande au conseil, aux fins d'approbation, des limites de risque précises propres aux activités et le plan annuel de gestion du capital en plus d'en assurer le suivi.

## Faits saillants de 2023

### Gestion des risques

- ✓ le comité a examiné les risques émergents et les principaux risques auxquels sont confrontées nos activités commerciales et les contrôles appliqués pour atténuer les risques, y compris les discussions sur la résilience de l'ensemble de l'entreprise et l'évolution connexe du cadre de gestion des risques.
- ✓ le comité a assisté régulièrement à des exposés et a eu des discussions périodiques sur de nouveaux enjeux liés à la gestion des risques, à la réglementation et au secteur ainsi que sur les tendances en matière de gouvernance, y compris les risques politiques/géopolitiques.
- ✓ le comité a reçu des rapports trimestriels de l'audit interne sur l'efficacité des contrôles au sein de l'entreprise et de la fonction de gestion des risques et l'avis annuel de l'audit interne sur la gouvernance du risque.
- ✓ le comité a examiné et a recommandé au conseil d'approuver des modifications du cadre de gestion des risques et de la politique relative à l'appétence pour le risque, et il a examiné et a approuvé périodiquement des modifications des politiques de gestion et de contrôle des risques.
- ✓ le comité a reçu des rapports sur la conformité avec les politiques de gestion des risques, notamment concernant les limites en matière de risques et a surveillé les mesures connexes prises par la direction.
- ✓ le comité a examiné les programmes de surveillance des risques et les rapports trimestriels sur les activités liées à la surveillance des risques, notamment celles qui sont liées à l'appétence pour le risque, au risque lié à la gestion actif-passif, au risque lié aux produits, aux risques liés aux placements et au marché ainsi qu'aux risques opérationnels et aux risques liés à l'assurance, et ce, pour voir à ce que le profil demeure dans les limites de l'appétence pour le risque.
- ✓ le comité a examiné des rapports réguliers sur des questions de sécurité de l'information et de risques liés à la cybersécurité.
- ✓ le comité a examiné des rapports sur la gestion des risques liés à la cybersécurité des fournisseurs et les incidents de tiers.
- ✓ le comité a examiné des rapports et a reçu des présentations sur des questions liées aux changements apportés à la comptabilité et aux taux d'intérêt de référence, notamment la dynamique du Test de suffisance du capital des sociétés d'assurance-vie (TSAV) selon IFRS 17, l'évolution de la tolérance au risque selon IFRS 17, les mesures de gestion de l'actif et du passif selon IFRS 17 et la transition du taux de référence LIBOR à d'autres taux de référence fondés sur les opérations.

## Faits saillants de 2023

- ✓ le comité a examiné des rapports et des plans visant à approfondir la réflexion sur la gestion des incertitudes et l'interdépendance des risques macroéconomiques mondiaux.
- ✓ le comité a examiné et approuvé une simulation de crise révisée qui reflète mieux la nature dynamique de l'environnement de risque.
- ✓ le comité a examiné les rapports trimestriels de simulation de crise, y compris des considérations futures liées à des scénarios de crise liés aux enjeux macroéconomiques et à la récession.
- ✓ le comité a examiné et recommandé au conseil d'approuver un plan de redressement mis à jour qui décrit les mesures que la Sun Life pourrait prendre en période de crise grave.
- ✓ le comité a examiné des rapports portant sur des risques particuliers afin de pouvoir donner au conseil une vue d'ensemble de la surveillance des programmes de gestion des risques, notamment :
  - les considérations de risque aux termes du plan d'affaires de la Compagnie.
  - les considérations de risque du plan stratégique à sa réunion stratégique annuelle.

## Gestion des capitaux, de la liquidité et de la trésorerie

- ✓ le comité a examiné les rapports trimestriels sur la situation du capital et des liquidités de la Compagnie.
- ✓ le comité a examiné trimestriellement avec la direction notre situation du compte capital et notre solidité financière actuelles et prévisionnelles ainsi que des sensibilités à certaines conditions de marché et a formulé des recommandations au conseil en matière d'attribution du capital, de dividendes, de rachat d'actions et de paiements ou d'émissions de dettes.
- ✓ le comité a examiné les ratios de capital local et les dividendes sur une base trimestrielle.
- ✓ le comité a examiné des mises à jour trimestrielles sur les tendances observées sur les marchés financiers, y compris le coût de nouvelles émissions, les niveaux de coupons actuels, les ratios de couverture des intérêts et les ratios de levier financier.
- ✓ le comité a examiné le plan de capital annuel et en a recommandé l'approbation au conseil.
- ✓ le comité a examiné l'autorisation de conclure des facilités de crédit et d'émettre des titres de créance, des actions de catégorie A et des actions ordinaires de FSL inc. dans le marché canadien et en a recommandé l'approbation au conseil.
- ✓ le comité a examiné des modifications de la politique relative au risque de capital et du cadre relatif à la gestion du capital et à la liquidité et en a recommandé l'approbation au conseil.
- ✓ le comité a reçu des rapports sur les sources et les affectations antérieures et actuelles du capital et les moteurs clés qui influent sur la génération de capital dans le cadre des activités et un rapport sur le ratio du capital d'exploitation ciblé de la direction qui donne les grandes lignes de l'objectif du ratio ainsi que du calcul, du suivi et de la supervision du ratio.
- ✓ le comité a examiné la répartition du capital par unité d'exploitation.
- ✓ le comité a examiné les résultats de l'examen de la situation financière et l'évaluation des risques et de la solvabilité propres (« ERSP ») de la Compagnie et a recommandé au conseil l'approbation des cibles internes et opérationnelles en matière de capital qui respectent les lignes directrices du BSIF.

## Ressources et talents

- ✓ le comité a examiné et approuvé le mandat du premier directeur de la gestion des risques et la structure organisationnelle, examiné la pertinence des ressources et évalué l'efficacité de la fonction de gestion des risques.
- ✓ le comité a examiné les plans de relève pour le premier directeur de la gestion des risques.
- ✓ le comité a examiné et approuvé les objectifs annuels du premier directeur de la gestion des risques et évalué son rendement annuel.

# 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 président et 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. Nous déterminons la rémunération médiane d'un « administrateur typique » dans d'autres institutions financières par examen des renseignements à la disposition du public au sein de notre groupe de pairs (voir *ci-après*). Nous calculons le montant qu'un administrateur typique 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 vaste sondage auprès de sociétés inscrites en bourse et incluses dans le TSX 60. Habituellement, nous évaluons tous les deux ans la compétitivité du programme de rémunération de nos administrateurs.

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

Notre groupe de référence est composé de cinq grandes banques canadiennes et de neuf sociétés nord-américaines d'assurance et de gestion d'actifs.

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

- Banque de Montréal
- CIBC
- RBC
- La Banque de Nouvelle-Écosse
- La Banque Toronto-Dominion
- Equitable Holdings
- La Great-West
- Lincoln National
- Financière Manuvie
- MetLife
- Principal Financial Group
- Prudential Financial
- T. Rowe Price
- Unum Group

Le comité de la gouvernance, des placements et de la durabilité prend en considération les responsabilités des administrateurs 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 pour les comités et des frais de déplacement pour siéger aux conseils de la FSL inc. et de la Sun Life du Canada. Le coût est partagé à parts égales par les deux sociétés. Les frais de déplacement et autres frais engagés par les administrateurs pour assister aux réunions du conseil et des comités leur sont également remboursés. Les présidents des comités reçoivent une provision supplémentaire en raison de leurs responsabilités accrues.

Les administrateurs reçoivent une tranche de leur provision annuelle du conseil en UAD aux termes de notre régime d'unités d'actions différées (voir ci-après). Le président du conseil reçoit une provision annuelle distincte composée en partie d'UAD (voir ci-après). Les frais de déplacement et autres qu'il engage dans l'exercice de ses fonctions de président du conseil lui sont également remboursés. Il ne reçoit pas de frais de déplacement.

M. Strain ne reçoit aucune rémunération à titre d'administrateur puisqu'il est notre président et chef de la direction. De plus amples détails sur la rémunération de M. Strain se trouvent à la rubrique « Rémunération des membres de la haute direction » à la page 65 de la présente circulaire.

### Rémunération des administrateurs

Le comité de la gouvernance, des placements et de la durabilité examine la rémunération des administrateurs tous les deux ans. En 2022, le comité de la gouvernance, des placements et de la durabilité a retenu les services de Meridian Compensation Partners (« Meridian »), conseiller indépendant en rémunération, pour qu'il fournisse un examen du caractère concurrentiel de notre programme de rémunération des administrateurs. Meridian a utilisé les données de notre groupe de référence et les données des composants de l'indice TSX 60. En se fondant sur l'analyse de Meridian, le comité de la gouvernance, des placements et de la durabilité a recommandé, et le conseil a approuvé, une augmentation de 50 000 \$ de la rémunération totale des administrateurs, y compris celle du président du conseil, ainsi qu'une augmentation du minimum devant être versé en UAD pour les administrateurs, qui est passé de 120 000 \$ à 160 000 \$, et pour le président du conseil, qui est passé de 220 000 \$ à 245 000 \$.

Le tableau suivant présente la structure de rémunération des administrateurs pour 2023 :

Rémunération des administrateurs	Montant (\$)
Provision du président du conseil	490 000 <sup>1</sup>
Provision des administrateurs	275 000 <sup>2</sup>
Provision des présidents de comité	45 000
Provision des membres de comités	10 000
Frais de déplacement	1 500 à 3 000 / réunion <sup>3</sup>

<sup>1</sup> De cette provision, 245 000 \$ doivent être versés sous forme d'UAD et la différence en espèces, en UAD et/ou en actions.

<sup>2</sup> De cette provision, 160 000 \$ doivent être versés sous forme d'UAD et la différence en espèces, en UAD et/ou en actions.

<sup>3</sup> Les frais de déplacement sont de i) 1 500 \$ lorsque le temps de déplacement pour un voyage aller-retour est d'une durée de deux et six heures et ii) 3 000 \$ lorsque le temps de déplacement pour un voyage aller-retour est de plus de six heures.

Les administrateurs peuvent choisir de recevoir le reste de leur rémunération en une combinaison d'espèces, d'UAD additionnelles et d'actions ordinaires de la FSL inc. acquises sur le marché libre. Les administrateurs ne peuvent racheter leurs UAD que lorsqu'ils quittent le conseil. La totalité des attributions d'UAD est versée en espèces. Pour de plus amples renseignements sur les principales modalités du régime d'unités d'actions différées, reportez-vous à la page 93.

À l'exception du régime d'unités d'actions différées, les administrateurs indépendants ne participent pas au régime d'options d'achat d'actions de la Compagnie ni à aucun autre régime de rémunération à base d'actions ou de régime de rémunération incitative.

### Lignes directrices en matière d'actionariat des administrateurs

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.

Les administrateurs (autres que M. Strain) doivent détenir au moins 805 000 \$ (sept fois la partie en espèces de la rémunération de base des administrateurs indépendants) en actions ordinaires ou en UAD, ce montant devant être atteint par les administrateurs qui se sont joints au conseil à compter du 31 décembre 2022 dans un délai de cinq ans après leur entrée au conseil. Les administrateurs qui se sont joints au conseil avant cette date disposent d'une année supplémentaire pour atteindre l'exigence de propriété accrue. Les administrateurs ne peuvent réaliser des opérations de monétisation d'actions, notamment des mises en gage ou des opérations de couverture visant des titres de la FSL inc. (reportez-vous à la page 81).

M. Strain, à titre de président et chef de la direction, est assujéti à des exigences en matière d'actionariat distinctes qui sont décrites à la page 81.

## Actionnariat

Le tableau ci-dessous présente les actions ordinaires et les UAD que chaque administrateur (sauf M. Strain) détenait en date du 29 février 2024 et du 28 février 2023 ainsi que la tranche de leur provision de base 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) et le pourcentage de la provision annuelle totale à titre d'administrateur reçue en actions ordinaires ou 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 <sup>1</sup>	Tranche choisie à base d'actions ordinaires ou d'UAD (%) <sup>2</sup>	Rémunération globale reçue en actions ordinaires ou en UAD (%) <sup>3</sup>
Deepak Chopra	2024	250	11 535	11 785	849 463	✓	100	100
	2023	250	6 622	6 872	453 140	351 860	100	100
	Différence	0	4 913	4 913	396 323			
Stephanie L. Coyles	2024	13 700	18 692	32 392	2 334 815	✓	0 <sup>4</sup>	58 <sup>4</sup>
	2023	12 800	15 094	27 894	1 839 330	✓	0 <sup>4</sup>	58 <sup>4</sup>
	Différence	900	3 598	4 498	495 485			
Ashok K. Gupta	2024	1 481	24 358	25 839	1 862 475	✓	100	100
	2023	1 481	18 226	19 707	1 299 480	✓	100	100
	Différence	0	6 132	6 132	562 995			
M. Marianne Harris	2024	7 044	61 758	68 802	4 959 248	✓	100	100
	2023	6 735	54 104	60 839	4 011 724	✓	100	100
	Différence	309	7 654	7 963	947 524			
David H. Y. Ho	2024	227	11 779	12 006	865 392	✓	100	100
	2023	227	6 721	6 948	458 151	346 849	100	100
	Différence	0	5 058	5 058	407 241			
Laurie G. Hylton	2024	0	2 474	2 474	178 326	626 674	0	58
	2023	0	0	0	0	805 000	0	58
	Différence	0	2 474	2 474	178 326			
Helen M. Mallovy Hicks	2024	425	9 532	9 957	717 701	87 299	100	100
	2023	425	4 751	5 176	341 305	463 695	100	100
	Différence	0	4 781	4 781	376 396			
Marie-Lucie Morin	2024	1 200	5 929	7 129	513 858	291 142	13	64
	2023	1 200	2 608	3 808	251 100	553 900	13	64
	Différence	0	3 321	3 321	262 758			
Joseph M. Natale	2024	0	4 056	4 056	292 356	512 644	100	100
	2023	0	0	0	0	805 000	100	100
	Différence	0	4 056	4 056	292 356			
Scott F. Powers	2024	975	42 709	43 684	3 148 743	✓	75	87
	2023	975	34 302	35 277	2 326 165	✓	80	90
	Différence	0	8 407	8 407	822 578			
Barbara G. Stymiest	2024	5 000	67 852	72 852	5 251 172	✓	100	100
	2023	5 000	60 180	65 180	4 297 969	✓	90	96
	Différence	0	7 672	7 672	953 203			

<sup>1</sup> Les lignes directrices en matière d'actionnariat des administrateurs ont été révisées en 2022 afin d'augmenter la ligne directrice en matière d'actionnariat à compter du 1er janvier 2023 de 735 000 \$ à 805 000 \$ en actions ordinaires ou en UAD.

<sup>2</sup> Pour ce qui est de la tranche de la provision que les administrateurs ne sont pas tenus de recevoir sous forme d'UAD, le pourcentage reflète le montant de la rémunération que l'administrateur a choisi de recevoir en actions ordinaires ou en UAD et qu'il peut autrement choisir de recevoir en espèces.

<sup>3</sup> Tient compte du pourcentage global de la provision reçue par les administrateurs en actions ordinaires ou en UAD (les sommes exigées et facultatives).

<sup>4</sup> Mme Coyles a affecté 100 % de sa rémunération à titre d'administratrice après impôt à l'achat d'actions ordinaires de la Compagnie sur le marché libre.

Le cours de clôture de nos actions ordinaires à la TSX le 29 février 2024 et le 28 février 2023 s'est établi respectivement à 72,08 \$ et à 65,94 \$.

## Renseignements sur la rémunération

### Tableau de la rémunération des administrateurs

Nous avons versé aux administrateurs de la FSL inc. et de la Sun Life du Canada une somme globale de 3 612 681 \$ en 2023, comparativement à 2 758 297 \$ en 2022.

Nom	Honoraires (\$)	Attributions fondées sur des actions <sup>1</sup> (\$)	Frais de déplacement (\$)	Attributions fondées sur des options <sup>2</sup> (\$)	Rémunération aux termes d'un régime de rémunération incitative autre qu'à base de capitaux propres (\$)	Valeur du régime de retraite	Autre rémunération (\$)	Total (\$)
Deepak Chopra	-	295 000	3 000	-	-	-	-	298 000
Stephanie L. Coyles	142 500	187 500	3 000	-	-	-	-	333 000
Ashok K. Gupta	-	330 000	12 000	-	-	-	-	342 000
M. Marianne Harris	-	330 000	3 000	-	-	-	-	333 000
David H. Y. Ho	-	295 000	12 000	-	-	-	-	307 000
Laurie G. Hylton	135 000	160 000	9 000	-	-	-	-	304 000
Helen M. Mallovy Hicks	-	295 000	3 000	-	-	-	-	298 000
Marie-Lucie Morin	100 000	195 000	12 000	-	-	-	-	307 000
Joseph M. Natale	-	264 681	3 000	-	-	-	-	267 681
Scott F. Powers	49 000	441 000	-	-	-	-	-	490 000
Barbara G. Stymiest	17 000	313 000	3 000	-	-	-	-	333 000
<b>Total</b>	<b>443 500</b>	<b>3 106 181</b>	<b>63 000</b>					<b>3 612 681</b>

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

<sup>2</sup> Cela comprend les UAD attribuées en 2023, y compris les UAD obligatoires et les UAD que les administrateurs ont choisi de recevoir au lieu d'une rémunération en espèces.

En vertu de la *Loi sur les sociétés d'assurances* (Canada), les règlements administratifs d'une société d'assurances doivent fixer la rémunération maximale totale pouvant être versée à tous les administrateurs en contrepartie de la prestation de leurs services pendant une période donnée. Les administrateurs reçoivent une provision annuelle, une provision pour les comités et des frais de déplacement pour siéger aux conseils de la FSL inc. et de la Sun Life du Canada. Le coût est partagé à parts égales par les deux sociétés. Le règlement administratif no 1 de la Compagnie fixe actuellement ce montant à 2 600 000 \$ et les règlements administratifs de la Sun Life du Canada fixent également ce montant à 2 600 000 \$, pour une limite globale de 5 200 000 \$ entre les deux sociétés.



# 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 2023 et le raisonnement derrière de nos décisions. La direction a préparé l'analyse de la rémunération et les renseignements sur celle-ci présentés ci-dessous, au nom du comité de planification de la direction (« CPD »). Le CPD et notre conseil ont examiné et ont approuvé la présente rubrique. L'information en matière de rémunération des membres de la haute direction comprend des mesures non conformes aux IFRS. De plus amples renseignements concernant ces mesures se trouvent à la rubrique M de nos mesures non normalisées selon les normes IFRS dans notre rapport de gestion de 2023, qui est intégré par renvoi à la présente rubrique. Notre rapport de gestion de 2023 a été déposé auprès des organismes de réglementation en valeurs mobilières au Canada et de la SEC et il peut être consulté aux adresses [sunlife.com](http://sunlife.com), [sedarplus.ca](http://sedarplus.ca) et [sec.gov/edgar](http://sec.gov/edgar). Tous les montants sont exprimés en dollars canadiens, sauf indication contraire.

## Table des matières

<b>Lettre aux actionnaires</b>	66
<b>Analyse de la rémunération</b>	71
• Décisions et approbations liées à la rémunération en 2023	71
• Modifications en 2024	72
• Comparaison de la valeur pour les actionnaires et de la rémunération des membres de la haute direction	73
• Philosophie et approche en matière de rémunération	74
• Gouvernance en matière de rémunération	76
• Harmonisation des programmes de rémunération et de gestion des risques	78
• Cycle de prise de décisions	80
• Notre programme de rémunération	82
<b>Renseignements sur la rémunération</b>	98
• Rémunération individuelle et objectifs de rendement	98
• Tableau sommaire de la rémunération	108
• Attributions aux termes du régime de rémunération incitative	111
• Prestations de retraite	118
• Prestations en cas de cessation d'emploi et de changement de contrôle	119
• Rémunération globale versée aux preneurs de risques importants	125
• Titres pouvant être émis aux termes de régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres	126

# Lettre aux actionnaires

## Message à nos actionnaires :

À la Sun Life, nous nous soucions beaucoup de nos clients et les aidons à jouir d'une sécurité financière à toutes les étapes de leur vie et à mener une vie plus saine. Chaque année, guidés par notre stratégie Incidence sur le Client, nous fixons des objectifs stratégiques et financiers ambitieux afin d'obtenir des résultats positifs pour nos clients et de créer de la valeur pour nos actionnaires. Conscients de l'ampleur de l'incidence positive de la Compagnie sur les collectivités au sein desquelles elle exerce ses activités, nous avons également intégré des objectifs de durabilité dans nos plans annuels et à long terme. **Le conseil est satisfait des résultats de Sun Life et de la direction en 2023**, notamment des progrès réalisés dans la mise en œuvre de nos priorités stratégiques et de nos résultats financiers.

Notre philosophie en matière de rémunération repose sur la conviction qu'il est essentiel d'attirer et de retenir les meilleurs talents au sein d'une culture forte et efficace pour réaliser une croissance durable à long terme. Chaque année, l'une des priorités du comité est de suivre le processus de rémunération globale, y compris la conception, la fixation des objectifs, le suivi des résultats et la supervision des recommandations définitives. Nos plans sont régulièrement évalués au regard des principes du Conseil de stabilité financière (CSF) et des pratiques de bonne gouvernance. Nous appliquons un processus rigoureux pour examiner les résultats commerciaux et incitatifs et garantir une véritable rémunération en fonction du rendement et l'alignement sur les objectifs des actionnaires. Nous tenons compte de l'avis du chef de la gestion des risques et d'un conseiller expert indépendant pour nous assurer qu'une remise en question appropriée est en place. Nous nous réjouissons que notre approche ait reçu le soutien inconditionnel des actionnaires. À notre dernière assemblée générale annuelle, 95,6 % des membres ont voté en faveur de notre programme de rémunération. Nous apprécions votre contribution et vous invitons à continuer à exercer votre droit de vote sur les rémunérations en 2024.

Dans cette lettre et les pages suivantes, nous visons à fournir les renseignements dont vous avez besoin pour comprendre notre approche de la rémunération de la haute direction, y compris une vue d'ensemble des résultats de la Compagnie en 2023. Outre la rémunération, le comité est aussi activement engagé dans la supervision d'un programme plus vaste en matière de talents et de succession. Nous terminons cette note en soulignant d'autres domaines clés sur lesquels le comité s'est concentré l'année dernière, et en jetant un regard sur les actions prévues pour continuer à attirer, retenir, motiver et récompenser efficacement notre personnel.

## Faits saillants du rendement de la Compagnie en 2023

L'année 2023 a été marquée par de solides résultats. Le conseil est satisfait de la mise en œuvre des priorités stratégiques et des résultats financiers par la direction.

## Promotion des priorités stratégiques clés de 2023

Dans le cadre de nos quatre piliers d'entreprise, nous avons bien progressé dans le rehaussement de l'échelle de nos activités, l'expansion des solutions numériques, la création de valeur grâce à des acquisitions et des partenariats et la mise en œuvre de notre stratégie en matière de santé. Notre engagement en faveur d'une incidence positive et durable fait partie intégrante de notre approche, notamment en prenant des mesures pour atteindre les groupes mal servis et les aider à jouir d'une sécurité financière et à mener une vie plus saine.

En ce qui concerne la **gestion d'actifs**, nous avons complété notre portefeuille de sociétés en achevant l'acquisition d'une participation de 51 % dans Advisors Asset Management, Inc. (AAM), une société indépendante de distribution de détail de premier plan aux États-Unis. À la fin de l'année, AAM distribuait les produits de BentalGreenOak (BGO) et de Crescent Capital Inc. Cette collaboration au sein de Gestion SLC bonifie l'échelle de la distribution de nos produits de placement et, en plus de notre partenariat stratégique avec la Banque Scotia, nous donne l'occasion de répondre à la demande croissante d'actifs non traditionnels de la part des investisseurs fortunés.

## Notre objectif et notre ambition

Notre objectif est d'aider les clients à jouir d'une sécurité financière à toutes les étapes de leur vie et à mener une vie plus saine.

Notre ambition est de devenir l'une des meilleures sociétés d'assurances et de gestion d'actifs au monde.

Au **Canada**, nous avons ajouté des capacités complémentaires dans le domaine de la santé en acquérant Dialogue Technologies de la Santé inc. (Dialogue), la première plateforme de soins virtuels en matière de santé et de bien-être au Canada. Nous avons aussi lancé la Pharmacie Lumino Santé<sup>MC</sup>, une nouvelle application de pharmacie en ligne, et investi dans sa plateforme technologique sous-jacente, Simpill Health Group Inc. (Pillway). Ces initiatives renforcent et élargissent nos activités dans le domaine de la santé et notre capacité à aider les Canadiens à gérer leur parcours de santé, à prévenir et à atténuer les risques pour la santé, et à mener une vie plus saine.

Aux **États-Unis**, par l'intermédiaire de DentaQuest, nous avons élargi l'accès à des soins bucco-dentaires de qualité, y compris pour les personnes vivant dans des zones mal servies, en ouvrant de nouveaux cabinets de soins, en étendant notre partenariat avec Teledentistry.com et en développant l'utilisation de cliniques dentaires mobiles. Nous soutenons désormais environ 36 millions de membres à travers le pays.

En **Asie**, nous avons poursuivi la mise en œuvre de notre stratégie de croissance en investissant dans des partenariats stratégiques et en établissant un positionnement de chef de file dans le domaine numérique. Nous avons lancé avec succès notre partenariat exclusif de bancassurance de 15 ans avec la Dah Sing Bank à Hong Kong et augmenté notre investissement stratégique dans Bowtie Life Insurance Company Limited, le premier assureur virtuel de Hong Kong. Nous avons aussi lancé eSunPro, une nouvelle plateforme numérique de services de santé destinée à aider les clients, du diagnostic au traitement et à la guérison.

En plus de générer des retombées positives pour les clients et les collectivités, nous croyons en la réalisation de notre objectif et de nos priorités en interne. Nous sommes fiers que la revue *Corporate Knights* ait désigné la Sun Life comme l'une des 100 sociétés les plus durables au monde pour la 15<sup>e</sup> année consécutive. Nous nous réjouissons également de continuer de recevoir la désignation Great Place to Work<sup>®</sup>, avec des attestations dans huit pays et une reconnaissance spéciale en tant que lieu de travail idéal pour la santé mentale, les femmes et la technologie.

## Réalisation de résultats financiers et de prestations aux clients

Dans le cadre de notre régime de rémunération incitative annuelle (RIA), 75 % du financement repose sur les résultats obtenus par rapport aux objectifs financiers et les 25 % restants sur les résultats obtenus par rapport aux objectifs fixés pour les principaux clients.

### Principaux résultats financiers

Pour la première fois, nous présentons nos résultats financiers selon les nouvelles normes comptables IFRS 17 et 9, l'une des transitions les plus importantes et les plus complexes de l'histoire de la Sun Life. Pour étayer la comparaison sur 12 mois, les résultats financiers de 2022 sont présentés retraités sur la base de la norme IFRS 17.

Malgré un contexte économique et géopolitique complexe et difficile, le bénéfice par action (BPA) et le rendement des capitaux propres (RCP) déclarés ont augmenté de façon notable sur 12 mois. Le bénéfice par action sous-jacent, une mesure qui tient compte de facteurs comme les écarts entre les fluctuations réelles et prévues du marché, a augmenté de plus de 10 %. Les ventes de nos activités de santé et de protection collectives et de protection individuelle ont augmenté considérablement, tandis que les flux bruts des ventes de patrimoine et de la gestion d'actifs ont diminué en raison de l'incertitude du marché. Nos **résultats soulignent la résilience de nos activités diversifiées** et de notre présence géographique. Nous avons également tiré parti de notre capacité à réaliser nos activités et à créer une dynamique au sein de nos acquisitions et partenariats. Nos activités au Canada, aux États-Unis et en Asie ont contribué à la forte progression des bénéfices, partiellement contrebalancée par MFS Gestion de placements, dont le rendement a souffert du recul des actifs nets moyens. Gestion SLC a enregistré des rentrées nettes positives et une croissance des revenus liés aux honoraires. Se reporter au tableau sommaire et à notre rapport de gestion 2023 pour plus de détails.

Base	Mesure	2023	2022 <sup>1</sup>	Variation d'un exercice à l'autre
Déclaré	Bénéfice net	3 086 millions de dollars	2 871 millions de dollars	7,5 %
	RCP <sup>2</sup>	14,7 %	14,5 %	Hausse de 0,2 point de pourcentage
	Bénéfice par action	5,26 %	4,89 \$	7,6 %
Sous-jacent	Bénéfice net <sup>2</sup>	3 728 millions de dollars	3 369 millions de dollars	10,7 %
	RCP <sup>2</sup>	17,8 %	17,0 %	Hausse de 0,8 point de pourcentage
	Bénéfice par action <sup>2</sup>	6,36 \$	5,75 \$	10,6 %

	Valeur	Variation d'un exercice à l'autre
Rentrées brutes des souscriptions de produits de gestion de patrimoine et d'actifs	174 milliards de dollars	-12 %
Vente des activités de santé et de protection collectives	2 942 millions de dollars	15 %
Vente des activités de protection individuelle	2 491 millions de dollars	41 %
Actifs gérés à l'échelle mondiale	1 400 milliards de dollars	6 %

<sup>1</sup> Les résultats de 2022 sont présentés sur la base de la norme IFRS 17. Les résultats retraités peuvent ne pas être pleinement représentatifs de notre profil de bénéfices futurs, étant donné que nous ne gérons pas nos portefeuilles d'actifs et de passifs selon les nouvelles normes, IFRS 17 et IFRS 9. Pour obtenir plus de détails, se reporter à la rubrique « Note aux lecteurs : Résultats retraités de 2022 à l'adoption d'IFRS 17 et d'IFRS 9 » dans notre rapport de gestion de 2023.

<sup>2</sup> Le bénéfice net sous-jacent, le RCP sous-jacent et le BPA sous-jacent sont des mesures financières non conformes aux normes IFRS, ne sont pas des mesures financières normalisées selon le cadre de présentation de l'information financière utilisé pour préparer nos états financiers et pourraient ne pas être comparables à des mesures financières semblables présentées par d'autres émetteurs. Se reporter à la rubrique M intitulée « Mesures financières non conformes aux normes IFRS » de notre rapport de gestion de 2023.

## Principaux résultats relatifs à la clientèle

Nos priorités stratégiques sont conçues pour soutenir notre stratégie Incidence sur le Client et générer des résultats positifs à plus long terme pour les clients. Dans le cadre de notre régime de rémunération incitative annuelle, nous mesurons notre rendement annuel par rapport à des objectifs clés en matière d'expérience client, y compris la satisfaction du client (CSAT) et les principaux résultats opérationnels des clients. En 2023, nos **résultats CSAT ont été mitigés** dans tous les secteurs d'activité. Globalement, nous nous sommes améliorés d'une année sur l'autre, sans toutefois atteindre notre objectif. Nous sommes très attentifs aux commentaires des clients afin de prendre des mesures pour améliorer leur expérience à l'avenir. **Le bilan des principaux résultats commerciaux des clients a généralement été supérieur à l'objectif fixé.** Nous avons bien progressé, par exemple, dans de nombreux domaines d'activité, en améliorant l'expérience sur les canaux numériques, soit en tirant parti de la technologie pour faciliter les applications, l'accueil et les interactions avec les clients.

## Faits saillants de la rémunération en 2023

Compte tenu des résultats de la société en 2023, le conseil, sur recommandation du comité, a approuvé les décisions suivantes en matière de rémunération incitative annuelle et à long terme.

### Régime de rémunération incitative annuelle

Dans le cadre du régime de rémunération incitative annuelle (RIA), notre performance financière est mesurée par rapport à des objectifs établis dans notre plan d'affaires annuel. Avec la transition vers la norme IFRS 17, la direction et le conseil ont reconnu une certaine incertitude dans la fixation des objectifs du plan d'affaires pour 2023. Les résultats financiers et ceux du RIA ont été suivis tout au long de l'année et, en milieu d'année, le conseil a approuvé une augmentation des objectifs de bénéfices pour le RRIA. Cette augmentation comprend les éléments suivants :

- L'indicateur de rendement de l'ensemble de la société aux termes du RIA, y compris pour le chef de la direction et le premier directeur financier, est de 131 % (page [116](#)).
- Les indicateurs de rendement des organisations pour la rémunération incitative annuelle, y compris pour les présidents des organisations des membres de la haute direction visés, varient de 108 % à 137 % (page [116](#)).
- Conformément à nos principes et à notre approche des années précédentes, ces scores incluent un rajustement pour nous assurer de récompenser le rendement de manière appropriée et d'obtenir un résultat juste et raisonnable. Cette année, un rajustement négatif de neuf points de pourcentage (pp) a été appliqué pour modérer les incidences positives cumulatives sur les résultats et la croissance par rapport au plan d'affaires qui ne reflètent pas le rendement sous-jacent de la société ou pour atténuer les incidences positives imprévues résultant de la transition vers la nouvelle norme comptable (page [117](#)).

Notre financement **supérieur à l'objectif de 131 % du RIA** dans l'ensemble de la société traduit une forte performance sur les bénéfices et la croissance déclarés et sous-jacents, et des résultats mitigés sur les mesures clients. De plus amples renseignements sur l'utilisation du pouvoir discrétionnaire dans les régimes de rémunération sont présentés à la page [80](#).

## Régime de rémunération incitative à long terme

Pour l'attribution de 2021, dont les droits seront acquis en 2024, le rendement de notre régime d'unités d'actions Sun Life des membres de la haute direction est fondé sur le rendement total pour les actionnaires (RTA) absolu et relatif sur une période de cinq ans. Notre RTA annualisé sur cinq ans s'établit à 13,2 % et se classe dans le deuxième quartile parmi nos concurrents mondiaux en assurance.

- Indicateur de rendement des unités d'action Sun Life de 89 % (page 89). Aucun pouvoir discrétionnaire n'a été appliqué.
- Les membres de la haute direction visés reçoivent entre 25 % et 75 % du total de leur rémunération incitative à long terme sous forme d'unités d'action Sun Life à risque, fondées sur le rendement (page 86).

Notre **indicateur de rendement inférieur à l'objectif pour les unités d'action Sun Life** est dû aux résultats de ces dernières années où, par rapport aux compagnies d'assurance traditionnelles, la Sun Life a moins bénéficié de la hausse des taux d'intérêt et a été plus sensible à la volatilité du marché des actions, étant donné qu'une part plus importante des bénéfices provient des activités de gestion d'actifs.

Dans l'ensemble, nous estimons que nos régimes de rémunération incitative ont généré des primes conformes à nos résultats annuels et nos résultats relatifs à long terme. Nous continuons de fonder nos décisions sur le principe de la rémunération en fonction du rendement d'après une évaluation rigoureuse de la réalisation des objectifs stratégiques et financiers.

## Rendement et rémunération du chef de la direction en 2023

Au moment d'établir la rémunération du chef de la direction, nous tenons compte de la rémunération cible calculée en fonction des données de marché, du rendement d'entreprise et du rendement personnel, par rapport aux objectifs stratégiques et financiers annuels, au financement au titre des régimes de rémunération et aux résultats dans le contexte plus vaste de l'expérience client, employé et actionnaire. L'évaluation que fait le conseil du rendement du chef de la direction englobe l'examen des résultats par rapport aux objectifs à court, à moyen et à long terme, ainsi que la stratégie générale, la durabilité et le rendement financier. Ce processus prévoit l'obtention des commentaires du chef de la direction dans le cadre d'une autoévaluation ainsi qu'une rétroaction de l'équipe de la haute direction et de tous les membres du conseil. Le comité considère l'évaluation menée par le conseil, examine les antécédents de rémunération et les données sur le marché et demande l'avis de notre conseiller indépendant au moment de formuler une recommandation sur la rémunération à l'intention du conseil.

Après l'examen, le comité a recommandé pour M. Strain une rémunération directe totale (RDT) réelle pour 2023 de 10 508 000 \$, soit 858 000 \$ de plus que sa cible de 9 650 000 \$ et 1 518 000 \$ de plus que sa RDT réelle pour 2022, et le conseil a approuvé cette rémunération. La rémunération incitative annuelle accordée pour 2023 s'est établie à 2 358 000 \$, ce qui correspond à l'indicateur de rendement pour l'ensemble de la Compagnie de 131 % et à un multiplicateur de rendement personnel de 120 %, ce qui est de 57 % supérieur à la cible et 38 % supérieur à la rémunération incitative annuelle réelle de M. Strain pour 2022.

En outre, le comité a recommandé une RDT cible de 11 000 000 \$ pour M. Strain en 2024, soit 1 350 000 \$ de plus qu'en 2023, l'augmentation étant versée sous la forme d'une rémunération incitative annuelle et à long terme afin de tenir compte de la compétitivité du marché en matière de rémunération et de s'aligner sur les intérêts des actionnaires, et le conseil a approuvé cette rémunération. Nous estimons que la rémunération attribuée à M. Strain reflète adéquatement son perfectionnement et son rendement dans les fonctions de président et chef de la direction, son leadership dans l'exécution de notre stratégie et la valeur à long terme créée, et que cette rémunération est concurrentielle. Des renseignements supplémentaires sur la rémunération de M. Strain sont présentés à la page 99.

## Priorités du comité en 2023

Outre les questions de rémunération, le comité a fourni des conseils sur un vaste éventail de sujets afin de faire progresser le programme relatif aux talents.

Comme la force de Sun Life réside dans sa capacité à **former de grands talents** aujourd'hui et pour l'avenir, le comité a porté son attention sur les activités de développement du leadership de la direction, y compris le lancement d'un nouveau programme de perfectionnement des membres de la haute direction de Sun Life. Tout au long de l'année, nous avons examiné et remis en question les plans de relève et les mouvements de talents clés. Nous avons régulièrement discuté des risques liés aux talents, à la culture et au comportement, notamment en évaluant les données relatives à l'attrition, à l'engagement et à l'efficacité des gestionnaires.

Nous estimons également que notre **culture est un atout incroyable** pour l'entreprise et une source de différenciation. Par conséquent, le comité a supervisé la codification de la culture unique de la Sun Life, axée sur la clientèle et l'attention portée aux autres. Nous avons formulé des conseils sur l'articulation des valeurs, des comportements et des croyances de la Sun Life, ainsi que sur les mécanismes utilisés pour renforcer la culture souhaitée. La définition de notre culture englobe les caractéristiques que nous souhaitons préserver,

comme la gestion prudente et à long terme des risques, ainsi que nos aspirations audacieuses pour l'avenir, en favorisant l'excellence du rendement.

Notre **avenir professionnel** inclut le raffermissement de notre modèle de travail hybride tout en garantissant la croissance et le mentorat de nos talents. Nous avons discuté de la stratégie de la direction visant à fournir des espaces de travail physiques de pointe ainsi que la flexibilité et le choix de travailler là où l'on peut le mieux répondre aux besoins des clients et de l'entreprise. Nous avons passé en revue les évaluations fondées sur des données afin de nous assurer que notre approche hybride nous permet d'atteindre nos objectifs en matière d'activités, de productivité et de talents.

En 2023, le comité a supervisé la **conception de la rémunération** à l'appui de l'acquisition de Dialogue, en tenant compte des pratiques en vigueur dans le secteur des technologies de la santé. Compte tenu de la croissance et de l'évolution de Gestion SLC, le comité a rencontré un expert externe pour comprendre les pratiques uniques permettant d'attirer, de motiver et de retenir les talents dans le secteur de la gestion d'actifs non traditionnels. La stratégie et la conception de la rémunération pour Gestion SLC ont été revues afin d'assurer l'harmonisation de la stratégie de l'entreprise et des pratiques du marché.

## Perspectives pour 2024

En 2023, nous avons apporté des modifications au régime de rémunération incitative annuelle et à long terme pour renforcer notre orientation stratégique à l'égard des clients, de la gestion du capital et de la durabilité. En particulier, nous avons intégré des objectifs stratégiques ambitieux de durabilité dans l'indicateur de rendement de notre régime d'unités d'action Sun Life. Ces objectifs comprennent la promotion de l'investissement durable, le renforcement de la résilience au changement climatique, notamment la réduction des émissions de gaz à effet de serre dans le cadre de nos activités, et le fait de mener nos activités en tant qu'entreprise digne de confiance et responsable, plus précisément l'augmentation de la diversité raciale et de genre à l'échelon de la haute direction. Tout au long de l'année, nous avons suivi les tendances du marché et revu nos régimes. Nous **maintenons une conception cohérente du RIA et des unités d'action Sun Life pour 2024**, car nous estimons que les changements introduits en 2023 reflètent toujours notre stratégie opérationnelle et incitent à un rendement conforme à notre objectif et à notre culture.

En 2024, nous entreprendrons un **examen des exigences en matière d'actionariat**. Nos exigences actuelles en matière d'actionariat requièrent de notre chef de la direction et de nos membres de la haute direction visés qu'ils détiennent en actions au moins 10 fois et 5 fois leur salaire, respectivement. En 2016, nous avons introduit une exigence unique de mesures personnelles axée sur la détention à long terme d'actions ordinaires et d'unités d'actions différées, à l'exclusion de la participation obtenue au moyen d'attributions d'unités d'action Sun Life. Nous croyons fermement à l'alignement de nos hauts dirigeants sur l'expérience des investisseurs en matière de rendement à court, moyen et long terme, ainsi qu'à la création d'un état d'esprit d'actionariat à plus long terme pour les hauts dirigeants. Nous examinerons les tendances du marché et les pratiques exemplaires et étudierons les possibilités de renforcer encore notre approche.

Plus généralement, nous poursuivrons la mise en œuvre de nos stratégies visant à former la prochaine génération de dirigeants, à ancrer notre culture unique et à mettre en place de nouvelles méthodes de travail, notamment en amplifiant notre priorité de penser et d'agir comme une société numérique. Nous sommes convaincus qu'avec notre stratégie Incidence sur le Client, notre culture de responsabilisation et notre état d'esprit numérique, nous alimenterons une **croissance durable à long terme et réaliserons notre objectif et notre ambition : être l'une des meilleures sociétés de gestion d'actifs et d'assurance au monde.**

Une fois encore, nous apprécions vos commentaires et vous invitons à communiquer avec nous à l'adresse [boarddirectors@sunlife.com](mailto:boarddirectors@sunlife.com).

Cordialement,

**Stephanie L. Coyles**  
Président, comité de  
planification de la direction

**Scott F. Powers**  
Président du conseil

# Analyse de la rémunération

## Décisions et approbations liées à la rémunération en 2023

Nous évaluons notre rendement d'entreprise pour évaluer la pertinence des objectifs définis en début d'année, la cohérence des perceptions externes de notre rendement avec les résultats produits par l'application de nos formules et la mesure dans laquelle les résultats obtenus pourraient témoigner d'événements exceptionnels. Lors de l'établissement des versements aux termes du RIA de 2023, les circonstances uniques de chaque organisation ont été prises en compte et un pouvoir discrétionnaire négatif a été appliqué pour s'assurer que les résultats finaux relatifs au RIA correspondent au rendement global de chaque organisation. Le recours au pouvoir discrétionnaire est décrit à la page [80](#).

Le salaire de M. Strain est demeuré inchangé pour 2024, tandis que ses attributions au titre de la rémunération incitative à long terme et la cible de RIA ont augmenté. Les autres membres de la haute direction visés ont reçu des augmentations de leur rémunération cible totale pour 2024. Les attributions au titre de la rémunération incitative à long terme sont prospectives et tiennent compte du rôle essentiel que nos membres de la haute direction jouent dans la direction des activités, dans le cadre de la gestion des risques et dans la réalisation de nos objectifs ambitieux en faveur des clients et des actionnaires. Le paiement final de ces attributions est tributaire de la valeur à long terme offerte aux parties intéressées.

Comme indiqué dans la circulaire d'information de la direction de l'année dernière, les salaires, les cibles du RIA et les attributions au titre de la rémunération incitative à long terme de 2023 ont été approuvés et exécutés en février 2023. Les résultats réels en matière de rémunération incitative pour 2023 reflètent une fourchette de rendement d'entreprise et de rendement individuel qui est conforme à nos principes de rémunération. Pour obtenir des renseignements sur les résultats d'entreprise relatifs au régime incitatif annuel, se reporter à la page [117](#).

Le tableau ci-dessous résume les décisions en matière de rémunération pour 2023 à l'égard de nos membres de la haute direction visés en 2023. Pour obtenir de plus amples renseignements sur les régimes, les versements et les nouvelles attributions, se reporter à la page [82](#).

Membre de la haute direction visé		Rémunération incitative à long terme (en milliers)									
		Rémunération incitative annuelle (en milliers)				Unités d'actions Sun Life		Options		Unités d'actions fictives de Gestion SLC	
		Salaire annualisé (en milliers)		Réelle	Cible		Valeur acquise / versée (attributions de 2021)		Valeur exercée		Valeur acquise / versée (attributions de 2021)
2023	2024	2023	2023	2024	2024	2024	2023	2024	2023	2024	
<b>Kevin D. Strain</b> Président et chef de la direction	1000	1000	2 358	1 500	2 000	3 100	6 800	2 530	1 200	-	-
<b>Manjit Singh</b> Vice-président général et premier directeur financier	650	650	1 258	800	800	5 167	2 210	-	390	-	-
<b>Stephen C. Peacher</b> Président de Gestion SLC	750 \$ US	750 \$ US	2 124 \$ US	1 500 \$ US	1 500 \$ US	721 \$ US	1 138 \$ US	1 419 \$ US	488 \$ US	1 865 \$ US	1 625 \$ US
<b>Daniel R. Fishbein</b> Président, Sun Life É.-U.	600 \$ US	600 \$ US	1 118 \$ US	900 \$ US	900 \$ US	1 372 \$ US	2 338 \$ US	263 \$ US	413 \$ US	-	-
<b>Jacques Goulet</b> Président, Sun Life Canada	600	600	1 541	900	900	2 391	2 550	2 631	450	-	-

En décembre 2023, nous avons annoncé que M. Singh deviendra le nouveau président de la Sun Life Asie en 2024.

Le résumé du rendement de chaque membre de la haute direction visé qui a servi de fondement aux décisions en matière de rémunération commence à la page [98](#).

La valeur des attributions d'unités d'actions Sun Life de 2021 versées en 2024 reflète l'évolution du cours de l'action, des dividendes accumulés et de l'application de l'indicateur de rendement de 89 %. Se reporter à la page [90](#) pour en savoir plus sur l'indicateur de rendement applicable aux attributions d'unités d'actions Sun Life (l'« indicateur de rendement »). Les paiements sous la cible au titre de la rémunération incitative à long terme accordés en 2021 s'appuyaient sur le rendement total absolu pour les actionnaires de la Sun Life par rapport à un groupe de comparaison composé de banques canadiennes et d'assureurs nord-américains au cours de la période de rendement.

## Modifications en 2024

### Comité de planification de la direction

Le comité de planification de la direction a procédé à l'examen annuel de nos programmes de rémunération et approuvé une modification de l'éventail des instruments grâce auxquels les membres de la haute direction visés bénéficient d'une rémunération incitative à long terme. Par ailleurs, il effectue toujours le suivi des modifications apportées à la RIA et au régime d'unités d'actions Sun Life à l'intention des membres de la haute direction annoncées l'année dernière et effectuées dans le contexte de la transition vers les nouvelles normes comptables (normes internationales d'information financière (IFRS) 17 et 9), qui ont pris effet le 1<sup>er</sup> janvier 2023, et de l'évolution de l'environnement externe. Aucune autre modification n'a été recommandée, nos plans étant bien adaptés à la stratégie opérationnelle et alignant les dirigeants sur les intérêts de nos clients et de nos actionnaires.

Le comité de planification de la direction a également approuvé une politique de récupération améliorée et autonome (la « nouvelle politique de récupération ») couvrant la récupération de la rémunération en cas de retraitement financier et d'inconduite.

### Composition de la rémunération à long terme de l'équipe de la haute direction :

Pour 2024, la composition de la rémunération à long terme des membres de l'équipe de la haute direction passera de 25 % d'options d'achat d'actions et 75 % d'unités d'actions en fonction du rendement à 15 % d'options d'achat d'actions et 85 % d'unités d'actions en fonction du rendement. Pour M. Peacher, la composition de la rémunération incitative à long terme pour 2024 est la suivante : 15 % d'options d'achat d'actions, 35 % d'unités d'action Sun Life et 50 % d'unités d'actions fictives de Gestion SLC. Ce changement a été effectué en tenant compte des tendances du marché, qui montrent une baisse de l'utilisation des options d'achat d'actions, en prolongeant la durée de vie de notre réserve d'options d'achat d'actions et en garantissant une rémunération continue en fonction du rendement. Les options d'achat d'actions sont un moyen d'acquérir des actions lorsqu'elles sont acquises, exercées et détenues et nous estimons qu'une participation significative et durable est essentielle pour garantir que les membres de la haute direction s'alignent sur l'expérience de l'investisseur à long terme.

### Nouvelle politique de récupération :

À la fin de 2022, la Securities and Exchange Commission (SEC) des États-Unis a finalisé un ensemble de règles proposées (les « règles de la politique de récupération de la SEC ») exigeant que les sociétés inscrites à la cote de bourses américaines mettent en œuvre une « politique de récupération » (*clawback policy*) pour le recouvrement de la rémunération incitative des membres de la haute direction reçue par les membres de la haute direction actuels ou anciens si la société doit retraiter ses états financiers. Les sociétés doivent déposer publiquement leur politique de récupération et indiquer comment elles l'ont appliquée, le cas échéant. Ces règles s'appliquent à la Sun Life à titre d'émetteur privé étranger à la Bourse de New York.

La Sun Life a adopté la nouvelle politique de récupération, qui a pris effet le 1<sup>er</sup> novembre 2023. La nouvelle politique de récupération, basée sur l'approche actuelle de la Sun Life en matière de récupération des rémunérations (l'« ancienne politique de récupération ») et mise à jour pour se conformer à toutes les exigences des règles de la SEC en matière de politique de récupération, continue de couvrir la récupération des rémunérations pour tous les employés en cas d'inconduite, y compris dans des circonstances ayant des répercussions importantes sur la réputation. La nouvelle politique de récupération a été déposée auprès de la SEC comme l'exigent les règles de la politique de récupération de la SEC.

### Exigence en matière d'actionariat :

La garantie d'un alignement à long terme entre les membres de la haute direction et les actionnaires est l'un de nos principes fondamentaux en matière de rémunération. L'une des façons de parvenir à cet alignement est notre (exigence en matière d'actionariat), qui comprend des niveaux de propriété minimaux et des exigences de propriété personnelle, obtenus par la souscription d'actions ou l'attribution d'une RIA à des unités d'actions différées (UAD). En 2024, nous réexaminerons nos exigences en matière d'actionariat en tenant compte des tendances du marché et des pratiques exemplaires, et consoliderons notre approche au besoin. Pour les exigences en matière d'actionariat et de conservation des actions, se reporter à la page [81](#). Un résumé de l'actionariat actuel est présenté à la page [94](#).

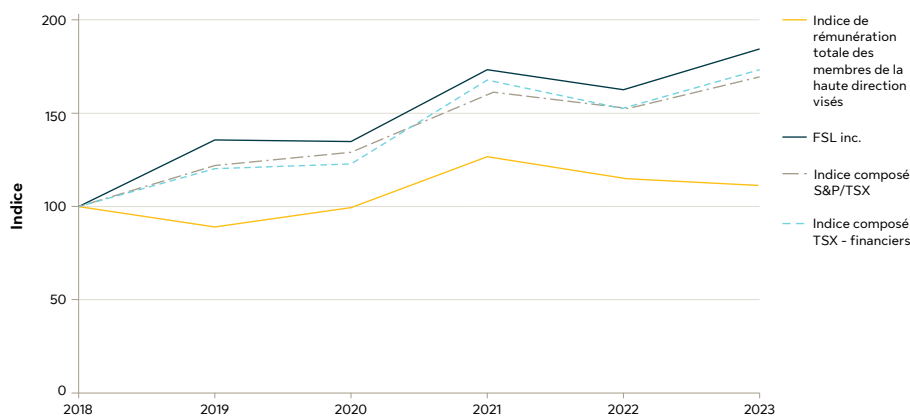


## Comparaison de la valeur pour les actionnaires et de la rémunération des membres de la haute direction

Le graphique ci-dessous compare la valeur cumulative d'un investissement de 100 \$ dans les unités d'actions Sun Life au cours de la période de cinq ans débutant le 31 décembre 2018 avec la valeur d'un investissement de 100 \$ dans chacun des deux indices suivants, soit l'indice composé S&P/TSX et l'indice composé S&P/TSX de la finance, au cours de la même période, dans l'hypothèse du réinvestissement des dividendes. Le graphique présente également la rémunération totale, décrite dans le tableau sommaire de la rémunération à la page 108, pour les membres de la haute direction visés (limitée au chef de la direction, au premier directeur financier et aux trois membres de la haute direction visés les mieux payés suivants pour chaque année) en valeur monétaire et indexée à 100 au cours de la même période.

La rémunération totale des membres de la haute direction visés\* pour 2023 tient compte des modifications apportées aux cibles précédemment annoncées mises en œuvre en février 2023, le résultat du RIA dans toutes nos entreprises, et du taux de change entre le Canada et les États-Unis.

Sur une période de cinq ans, les rendements de la Sun Life sont supérieurs à la croissance de la rémunération totale des membres de la haute direction visés et aux deux indices présentés. Pour obtenir de plus amples renseignements sur le rapprochement entre la rémunération du chef de la direction et la valeur pour les actionnaires, se reporter à la page 99.



Pour les exercices clos les 31 décembre	2018	2019	2020	2021	2022	2023
FSL inc.	100	136	135	174	163	186
Indice composé S&P/TSX	100	123	130	162	153	171
Indice composé S&P/TSX de la finance	100	121	123	169	153	174
Indice de rémunération totale des membres de la haute direction visés	100	90	100	128	115	111
Rémunération totale des cinq membres de la haute direction visés les mieux rémunérés (en millions)*	31,0 \$	27,8 \$	31,0 \$	39,7 \$	35,8 \$	34,6 \$

\* Pour 2021, comprend Kevin Strain et exclut Dean Connor.

### Ratio du coût de la direction

Le ratio du coût de la direction ci-dessous exprime la rémunération totale, telle qu'elle figure dans le tableau sommaire de la rémunération des cinq membres de la haute direction les mieux rémunérés, en pourcentage du revenu net sous-jacent attribué aux actionnaires. Ce tableau montre que le ratio du coût de la direction est comparable à celui des dernières années.

Ratio du coût de la direction	2019	2020	2021	2022	2023
Rémunération totale des cinq membres de la haute direction visés les mieux rémunérés (en millions)*	27,8 \$	31,0 \$	39,7 \$	35,8 \$	34,6 \$
Bénéfice net sous-jacent attribué aux actionnaires (en millions)**	3 057 \$	3 213 \$	3 533 \$	3 369 \$	3 728 \$
Ratio du coût de la direction	0,9 %	1,0 %	1,1 %	1,1 %	0,9 %

\* Pour 2021, comprend Kevin Strain et exclut Dean Connor.

\*\* Les normes IFRS 17 et IFRS 9 ont été adoptées le 1<sup>er</sup> janvier 2023 et les résultats de 2022 ont été retraités, voir la note 2 des états financiers consolidés de 2023. Les résultats antérieurs à 2022 sont présentés selon l'IFRS 4 et l'IAS 39.

## Philosophie et approche en matière de rémunération

### Ce que nous faisons

#### Adopter une approche fondée sur des principes

- Gérer la conception et la prise de décision en matière de rémunération dans le respect d'un ensemble de principes directeurs
- Veiller à ce que nos pratiques en matière de rémunération soient conformes aux principes du Conseil de stabilité financière (le « CSF ») pour de saines pratiques en matière de rémunération et à leurs normes de mise en œuvre
- Comparer la rémunération à celle de sociétés comparables

#### Assurer l'harmonisation de la rémunération avec notre stratégie et la valeur à long terme pour les actionnaires

- Offrir des incitatifs afin d'obtenir la réalisation des priorités stratégiques d'affaires, comme l'importance que nous accordons aux clients
- Harmoniser la rémunération en fonction des résultats des actionnaires à court, moyen et long terme
- Faire concorder nos régimes incitatifs à long terme avec une rémunération en fonction d'une combinaison de mesures du rendement absolu et relatif
- Maintenir des exigences en matière d'actionnariat et une politique relative à l'actionnariat, y compris des exigences d'actionnariat direct
- Tenir compte des commentaires formulés par les actionnaires dans le cadre de leur droit de regard sur la rémunération et par d'autres moyens

#### Rémunérer en fonction du rendement

- Rémunérer les membres de la haute direction en insistant sur la rémunération conditionnelle fondée sur une formule et sur les résultats (rémunération conditionnelle en pourcentage de la rémunération cible : 90 % pour le chef de la direction et 79 % pour l'équipe de la haute direction)
- Définir les mesures de rendement du RIA qui reflètent la valeur ajoutée pour les parties intéressées et qui sont basées sur le rendement individuel et de la Compagnie/des organisations

#### Gérer les risques et assurer une saine gouvernance

- Le premier directeur de la gestion des risques fait une présentation annuelle au CPD sur les principaux risques d'entreprise et leur lien avec la rémunération
- Gérer la composition de la rémunération afin qu'une grande portion de la rémunération soit différée pour les rôles de direction plus importants, une grande partie de laquelle est liée au rendement sur plusieurs exercices
- Vérifier régulièrement nos programmes de rémunération, notamment les examiner à la lumière des principes et des normes du CSF
- Soumettre à un test de tension la conception de nos régimes incitatifs pour assurer une compréhension exhaustive des résultats possibles
- Établir un lien direct entre les cibles de rendement du RIA et le plan d'affaires annuel approuvé par le conseil et harmonisé avec la structure de risques de la Sun Life
- Recourir à des mesures du rendement absolu et relatif
- Veiller à ce que les considérations en matière de risque, de conformité et de contrôle soient prises en compte avant les versements au moyen d'un modificateur neutre à négatif et qui peut être appliqué pour ramener à zéro le résultat global d'entreprise, si nécessaire

- Faire en sorte que la rémunération incitative à long terme soit subordonnée au respect des exigences d'actionnariat après la retraite
- Appliquer des mesures de récupération liées à la rémunération, le cas échéant, conformément à la nouvelle politique de récupération
- Retenir les conseils d'experts indépendants externes au niveau du conseil, y compris des séances à huis clos régulières
- Intégrer des plafonds de paiement dans tous les régimes de rémunération non commerciale et, le cas échéant, dans les régimes de rémunération commerciale. Les versements aux termes de certains régimes sont établis en fonction d'un pourcentage maximal d'une mesure financière (p. ex. le bénéfice).
- Exiger une déclaration relativement au code de conduite et contrôler la conformité de tous les employés

## Ce que nous ne faisons pas

Aucun avantage accessoire excessif/aucune majoration

Aucun encouragement à prendre des risques excessifs

Aucune révision du prix ni aucun antidatage des options d'achat d'actions

Aucune couverture ni aucun nantissement des attributions fondées sur des titres de capitaux propres

Aucune entente en cas de changement de contrôle à déclencheur unique

Aucune garantie sur plusieurs années

## Principes en matière de rémunération

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



**s'harmonisent avec notre stratégie d'affaires**, comme l'accent que nous mettons sur les clients et les actionnaires



**procurent une incitation** à atteindre les priorités d'affaires stratégiques



**sont équitables** pour tous les employés, et récompensent les meilleurs rendements



**sont simples et clairement communiqués**



**assurent une harmonisation** avec l'expérience des investisseurs de rendement à court, à moyen et à long terme, et créent un état d'esprit d'actionnariat à plus long terme chez les hauts dirigeants

## Comment nous assurons l'harmonisation

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

1. la **rémunération conditionnelle (y compris une rémunération variable et une rémunération différée) représente 90 % de la rémunération totale versée au chef de la direction et 79 % pour les autres membres de l'équipe de la haute direction**
2. **des mesures de rendement** au titre du RIA qui reflètent la valeur ajoutée pour les parties prenantes par les bénéficiaires, la croissance et les progrès relatifs aux résultats pour les clients clés à l'ensemble de l'entreprise qui favorisent la création de valeur pour les actionnaires
3. **des cibles de rendement** dans les plans annuels et à long terme qui sont fondées sur les plans d'affaires approuvés par le conseil et harmonisées avec la structure de risques de la Compagnie
4. **des rendements absolus et relatifs pour les actionnaires** qui sont pris en compte dans notre régime d'unités d'actions Sun Life à l'intention des membres de la haute direction.

## Notre approche en matière d'établissement de la rémunération

### Comparaison avec des sociétés comparables

- En moyenne, nous ciblons 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 en ce qui concerne la position ciblée sur le marché pour chaque fonction.
- Nous harmonisons les avantages accessoires, les avantages sociaux et les prestations de retraite en fonction de la médiane des pratiques au sein de sociétés comparables. La valeur de ces avantages sociaux ne fluctue pas de façon significative en fonction du rendement d'entreprise ou du rendement individuel.

### Rémunération en fonction du rendement

- À la fin de l'exercice, nous ajustons la rémunération réelle en fonction de la réalisation à la fois d'objectifs de rendement d'entreprise et d'objectifs de rendement individuel. Si nous atteignons un rendement supérieur qui se situe au-dessus de la cible, la rémunération sera supérieure à la position ciblée sur le marché (globalement, la médiane du marché). Un rendement inférieur aux attentes donnera lieu à un niveau de rémunération inférieur à la position ciblée sur le marché.

### Harmonisation avec la stratégie de la Sun Life

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

## Gouvernance en matière de rémunération

### Participation et composition du comité de planification de la direction

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

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

Le mandat complet du CPD et les faits saillants de 2023 sont présentés à la page [57 à 58](#). Le profil de tous les administrateurs figure à la rubrique portant sur les candidats aux postes d'administrateur qui commence à la page [16](#). D'autres renseignements propres aux comités qui sont pertinents à l'égard des membres du CPD figurent ci-dessous.

- **Stephanie L. Coyles, présidente du CPD**, a été cheffe de la stratégie de LoyaltyOne de 2008 à 2012 et elle a occupé le poste d'associée de McKinsey & Company Canada de 2000 à 2008. Mme Coyles possède une expertise dans le domaine de la gouvernance, de la gestion des risques et des talents et culture; elle a notamment des connaissances et de l'expérience dans la conception et l'administration de régimes de rémunération, le perfectionnement du leadership et la gestion des talents, la planification de la relève et la conception organisationnelle. Elle siégeait auparavant au comité des ressources humaines et de la rémunération de Corus Entertainment Inc. de 2021 à 2023 et au comité de gouvernance de celle-ci de 2023 à janvier 2024. Elle a aussi été membre du comité des ressources humaines de la Compagnie de la Baie d'Hudson de 2019 à 2020.
- **Ashok K. Gupta** compte 40 ans d'expérience dans le secteur de l'assurance et des services financiers au Royaume-Uni, où il a occupé plusieurs postes de haute direction et de conseiller ainsi que des postes dans le domaine de l'actuariat. Il a été l'un des conseillers du chef de la direction du groupe d'Old Mutual plc de 2010 à 2013, associé responsable des activités de Pearl Group plc (maintenant Phoenix Group Holdings plc) de 2004 à 2009, chef de la direction de Kinnect of Lloyd's of London de 2001 à 2004, et chef de la stratégie du groupe de CGU plc (faisant désormais partie d'Aviva plc) de 1997 à 2000. M. Gupta est actuellement président du conseil d'Value Ltd. et président du conseil de Mercer Limited, président de son comité des mises en candidature et administrateur non membre de la direction de son comité de rémunération. Il a également siégé aux comités de la rémunération de JPMorgan Discovery Trust plc de 2013 à juillet 2023 et d'Old Mutual Wealth Management Limited (maintenant Quilter PLC) de 2013 à 2014. Ces postes comportaient la responsabilité pour la rémunération des membres de la haute direction et le perfectionnement des membres de la haute direction.

- **David H. Y. Ho** est président du conseil et fondateur de Kiina Investment Limited. Il a été auparavant conseiller principal chez Permira Advisors LLC de 2010 à 2018 et président du conseil et associé fondateur de CRU Capital de 2017 à 2019. Il est actuellement membre des comités de rémunération et de perfectionnement des cadres de DBS Group Holdings Ltd. et DBS Bank Ltd., du comité de perfectionnement des cadres et de rémunération d'Air Products & Chemicals, Inc. et du comité de rémunération de Gorvo, Inc. M Ho a été président du comité de rémunération de COSCO Shipping Corporation Limited de 2020 à 2021 et de Sinosteel Corporation de 2014 à 2016. Il a été membre du comité de la rémunération de nVent Electric plc de 2018 à 2020, de China Mobile Communications Group Co., Ltd. de 2016 à 2020, de Dongfang Electric Corporation de 2009 à 2015, de TriQuint Semiconductor Inc. de 2010 à 2014 et de 3COM Corporation de 2008 à 2010.
- **Marie-Lucie Morin** compte plus de 30 ans d'expérience dans la fonction publique fédérale canadienne où elle était responsable de diverses questions liées aux ressources humaines et à la rémunération des cadres supérieurs. Mme Morin possède une expertise dans le domaine de la gouvernance, de la gestion des risques et des talents et culture; elle a notamment des connaissances et de l'expérience dans la conception et l'administration de régimes de rémunération, le perfectionnement du leadership et la gestion des talents, la planification de la relève et la conception organisationnelle. Elle est actuellement présidente du comité de la gouvernance et de la rémunération de Stantec Inc., est membre du comité des ressources humaines et de la rémunération de Chorus Aviation Inc. et a été membre du comité de la rémunération d'AGT Foods and Ingredients Inc. de 2016 à 2019.
- **Joseph M. Natale** a été président et chef de la direction de Rogers Communications Inc. de 2017 à 2021, président et chef de la direction de TELUS Corporation de 2014 à 2015, en plus d'avoir occupé d'autres fonctions de direction dans cette société de 2003 à 2014. Il a aussi été chef mondial, Marchés de l'automobile et des transports et chef national, Canada de 2000 à 2003 et associé directeur de 1997 à 2000 au sein du cabinet KPMG Consulting, et président et cofondateur de Piller, Natale & Oh Management Consultants de 1990 à 1997. M. Natale est actuellement président du comité des ressources humaines et de la rémunération du Hospital for Sick Children. Il a également été membre du comité de rémunération de Home Capital Group Inc. de 2022 à septembre 2023, membre du comité de la rémunération de Celestica Inc. de 2012 à 2017 et président du comité des ressources humaines et de la rémunération de Livingston International de 2008 à 2013.

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 du fonctionnement et des activités du CPD, se reporter à la page [57 à 58](#).

### Groupe d'examen du régime de rémunération incitative – surveillance par la direction

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. De plus amples renseignements sur notre cycle décisionnel se trouvent à la page [80](#).

### Conseils indépendants

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

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

Le consultant indépendant conseille le CPD pendant toute l'année : en collaboration avec la direction et lors des réunions régulières à huis clos, il donne ses commentaires sur les recommandations relatives aux politiques, aide à évaluer le caractère adéquat de nos programmes de rémunération des membres de la haute direction, y compris leur conception et leurs résultats, et passe en revue la présente circulaire. Le CPD

étudie l'information fournie par le consultant indépendant et fait des recommandations au conseil aux fins d'approbation. Il examine également annuellement le rendement et l'indépendance du consultant. Le conseil est l'ultime responsable de la prise de décisions concernant la rémunération.

Le tableau ci-dessous présente les honoraires versés à Pay Governance au cours des deux derniers exercices. Pay Governance n'a fourni aucun service lié à la rémunération d'employés qui ne sont pas membres de la haute direction à la Sun Life au cours de la période (et n'a pas reçu d'honoraires à ce titre).

Honoraires liés à la rémunération des membres de la haute direction	2023	2022
Pay Governance	120 017 \$ US	197 765 \$ US

## Harmonisation des programmes de rémunération et de gestion des risques

### Notre approche en matière de gestion des risques

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

1. Structure de gouvernance pour la conception et l'approbation des régimes de rémunération incitative
2. Processus utilisés pour harmoniser la rémunération avec la gestion des risques.

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

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

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

### Structure de gouvernance aux fins de l'approbation des régimes incitatifs

Le CPD examine les régimes de rémunération incitative annuels, à moyen terme et à long terme, qui représentent environ 85 % des dépenses totales des programmes incitatifs au sein de l'entreprise. Les autres régimes sont généralement les régimes de rémunération des équipes des ventes, qui sont élaborés selon les cadres approuvés et gérés suivant le modèle des « trois lignes de défense ».

Le CPD examine les montants et les principaux risques aux termes de ces régimes 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 preneurs de risques importants. Les preneurs de risques importants sont des particuliers qui ont une influence importante sur notre exposition aux risques. Les décisions relatives à la rémunération des preneurs de risques importants sont examinées par le CPD et l'harmonisation de leur rémunération avec le rendement à long terme de la Compagnie est assurée en exigeant qu'au moins 40 % de leur rémunération variable soit différée lorsque le seuil de bénéfices de la Compagnie est dépassé. Se reporter à la page [125](#) pour la rémunération globale de nos preneurs de risques importants.
- Application des mesures de récupération liées à la rémunération. Se reporter à la page [72](#) pour une description de notre nouvelle politique de récupération de rémunération.
- Capacité de réduire les versements d'unités d'actions. Le CPD et le conseil peuvent, à leur gré, dans le cadre du régime d'unités d'actions Sun Life à l'intention des membres de la haute direction, 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 ont le pouvoir d'appréciation de réduire ou d'annuler les attributions incitatives et de réduire ou de ne pas attribuer d'attributions incitatives à long terme à des personnes ou à des groupes s'ils concluent que les résultats ont été atteints en prenant des risques qui ne correspondent pas aux niveaux de l'appétence pour le risque approuvés par le conseil.
- Audit régulier de nos programmes de rémunération. L'audit interne examine le respect des principes du CSF par nos programmes de rémunération et fait rapport régulièrement au CPD de ses conclusions conformément à la charte du 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 intègrent les pratiques de gestion des risques suivantes :

- Ils sont gérés suivant le modèle des « trois lignes de défense » et des principes en matière de rémunération, y compris en conformité avec les principes du CSF.
- Chaque année, un plan d'affaires annuel est élaboré et approuvé par le conseil en fonction des niveaux de l'appétence pour le risque 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 et la question de savoir si ceux-ci sont gérés de manière appropriée et si des rajustements aux résultats sont nécessaires, et assiste aux autres réunions au besoin.
- Le CPD reçoit des mises à jour relativement aux évaluations du régime de rémunération incitative, y compris des risques relatifs aux talents liés aux ressources humaines, et a le pouvoir de réduire ou d'annuler les attributions incitatives et de réduire ou de ne pas attribuer d'attributions incitatives à long terme à des personnes ou à des groupes s'il conclut que les résultats ont été atteints en prenant des risques qui ne correspondent pas aux limites de tolérance au risque approuvés.
- 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 qui seraient nécessaires à la note générale du RIA ou de chaque organisation ou l'évaluation du rendement individuel en fonction du contexte du risque, de la conformité et du contrôle.
- 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 incitatives à long terme accordées au cours des cinq derniers exercices à chaque membre de l'équipe de la haute direction.
- Il examine également l'analyse des tests de tension visant les membres de l'équipe de la haute direction en étudiant la valeur éventuelle des attributions sous forme de titres de capitaux propres en circulation en fonction de divers cours futurs de l'action.
- Le CPD examine annuellement les versements globaux aux termes de tous les programmes incitatifs, les processus et l'environnement de contrôle régissant les régimes incitatifs et les secteurs de priorité pour l'année à venir en fonction d'une évaluation des indicateurs de risque potentiel, comme l'envergure du régime, l'ampleur et la variabilité des fourchettes de versements, la conception des régimes et les caractéristiques de fonctionnement.

### **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, une grande partie de laquelle est liée au rendement sur plusieurs exercices.
- Les membres de la haute direction doivent respecter des exigences relatives à la propriété et à la conservation des actions qui permettent de renforcer les objectifs à long terme et l'harmonisation avec les intérêts des actionnaires.
- Les plafonds de versements sont intégrés dans toutes les conceptions de régimes de rémunération non liés à la vente et, lorsqu'il est jugé pertinent, dans la conception de régimes de rémunération liés à la vente. Les versements aux termes de certains régimes de rémunération sont établis en fonction d'un pourcentage maximal d'une mesure financière (p. ex., le bénéfice).
- Le RIA (se reporter à la page 84) comprend une mesure par laquelle le financement peut être réduit en fonction du contexte du risque, de la conformité et du contrôle.

- Les mesures de rendement comprennent généralement une combinaison de mesures financières et de mesures non financières, absolues et relatives.
- Le financement du RIA est limité au rendement de l'ensemble de la Compagnie et de chaque organisation, et n'a aucune incidence directe en matière de rémunération sur les ventes ou les décisions portant sur les produits individuels au sein d'une organisation.

## Cycle de prise de décisions

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

**La direction** (notamment le GERRI) 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 au niveau de la rémunération individuelle compte tenu des changements apportés aux rôles avec l'approbation du CPD

**La direction** (notamment le GERRI) 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, et 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 individuel des membres de l'équipe de la haute direction

**Examine la conception 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 de la part de la direction

**Le CPD** tient compte de tous les renseignements et recommande les indicateurs 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 preneurs de risques importants. (Note : le CPD examine aussi et commente les régimes incitatifs non pertinents chaque année

**Le CPD** examine les cibles de rendement harmonisées avec les plans d'affaires approuvés par le conseil et les recommande en vue d'une approbation par celui-ci, ainsi que les changements à la conception recommandés par la direction en fonction de commentaires reçus des consultants indépendants

**Les consultants indépendants** passent en revue l'information sur le rendement de la Compagnie et contribuent à la prise de décisions

## Exercice du pouvoir discrétionnaire

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

- augmenter ou réduire les attributions aux termes du RIA en fonction de son évaluation de la gestion des risques et de l'incidence sur nos résultats financiers, et d'autres facteurs qui peuvent avoir eu une incidence sur le rendement.
- réduire ou annuler les attributions aux termes du RIA et réduire ou ne pas attribuer à des personnes ou à des groupes de nouvelles attributions 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 l'appétence pour le risque approuvés par le conseil.
- annuler les attributions en cours aux termes du régime d'unités d'actions Sun Life à l'intention des membres de la haute direction s'il détermine que les paiements compromettraient sérieusement la situation du compte capital ou la solvabilité de l'organisation.

L'exercice réel du pouvoir discrétionnaire est resté limité et a été aussi bien positif que négatif au fil du temps.



## Exigences relatives à l'actionnariat des membres de la haute direction et à la conservation des actions

En 2024, nous réexaminerons nos exigences en matière d'actionnariat en tenant compte des tendances du marché et des pratiques exemplaires, et consoliderons notre approche, selon le cas.

Nos membres de la haute direction harmonisent leurs intérêts avec ceux de nos actionnaires en détenant une participation continue dans la Compagnie. Les nouveaux venus au sein de la Compagnie ou les personnes récemment promues ont cinq ans pour atteindre le barème d'actionnariat minimal requis, lequel peut englober la propriété d'actions ordinaires, d'UAD, d'unités d'actions Sun Life et d'unités d'actions fictives de Gestion SLC.

En 2016, nous avons augmenté les barèmes d'actionnariat minimaux des membres de la haute direction visés et nous avons imposé une exigence prévoyant qu'ils doivent atteindre au moins 25 % de leurs barèmes d'actionnariat minimaux en prenant des mesures personnelles, notamment la propriété personnelle d'actions et d'UAD.

De plus, à compter des attributions de 2017, nous avons ajouté l'exigence prévoyant qu'après l'exercice d'options d'achat d'actions, nos membres de la haute direction actifs doivent conserver des actions dont la valeur correspond à 50 % du gain après impôt réalisé par l'exercice d'options pendant trois ans. Cette exigence relative à la conservation des actions ne s'applique pas s'ils ont atteint leurs barèmes d'actionnariat et au moins 25 % de leurs barèmes d'actionnariat minimaux en prenant des mesures personnelles ou s'ils prennent leur retraite.

	Multiple du salaire annuel	Lignes directrices relatives aux participations après la retraite
<b>Chef de la direction</b>	10x	<ul style="list-style-type: none"><li>• Détenir au moins 100 % de la participation pendant 1 an</li><li>• Détenir au moins 50 % de la participation pendant 2 ans</li></ul>
<b>Membres de la haute direction visés</b>	5x	<ul style="list-style-type: none"><li>• Détenir au moins 100 % de la participation pendant 1 an</li></ul>

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 gouvernance.

Pour un résumé de l'actionnariat actuel, se reporter à la page [94](#).

### Aucune opération de couverture ni mise en gage

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

### Récupération

Du 1<sup>er</sup> janvier au 30 novembre 2023, notre ancienne politique de récupération permettait à la Compagnie de récupérer la rémunération versée en cas de retraitement financier important ou d'inconduite. La politique permettait au conseil de récupérer, à son gré, une partie ou la totalité de la rémunération incitative reçue ou gagnée par un employé (ou ancien employé) au cours des 24 mois précédents si l'employé (ou ancien employé) avait fait preuve d'inconduite. Dans le cas d'un retraitement important, la rémunération peut être récupérée dans le cas où la rémunération incitative reçue au cours des 24 mois précédents aurait été inférieure si les résultats financiers retraités avaient été connus.

Avec prise d'effet le 1<sup>er</sup> novembre 2023, nous avons adopté la nouvelle politique de récupération et avons mis à jour l'ancienne politique de récupération afin de la rendre conforme à tous les aspects des règles de la SEC en matière de récupération. Les modifications apportées à la nouvelle politique de récupération comprennent, sans s'y limiter, i) l'extension du montant qui peut être recouvré de la rémunération incitative reçue au cours des 24 mois qui précèdent celle qui a été reçue au cours des trois exercices précédents, et ii) l'inclusion du recouvrement obligatoire de la rémunération incitative avant impôt reçue par erreur en fonction des mesures de présentation de l'information financière, du cours de l'action ou du rendement total pour les actionnaires immédiatement avant la date du retraitement financier.

En vertu de la nouvelle politique de récupération, le conseil détient toujours le pouvoir discrétionnaire de recouvrer une partie ou la totalité de la rémunération incitative versée à des employés actuels ou anciens en cas d'inconduite de leur part, notamment de fraude, de malhonnêteté, de négligence et/ou du non-respect des exigences juridiques ou de nos politiques internes, y compris du code de conduite. Il s'agit notamment de situations susceptibles d'entraîner une atteinte importante à la réputation.

# Notre programme de rémunération

Notre programme de rémunération de 2023 se compose de sept éléments :

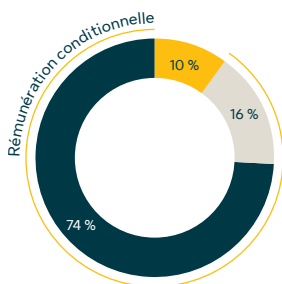
Élément	Type de rémunération	Période de rendement	Qui est admissible
<b>Salaire</b>	Fixe	• soumis à un examen annuel	• tous les employés
<b>Rémunération incitative annuelle</b>	Variable	• jusqu'à un an	• tous les employés
<b>Régime d'unités d'actions Sun Life</b>	Variable	• rendement prospectif sur 3 ans	• contributeurs clés; vice-présidents et échelons supérieurs
<b>Régime d'options d'achat d'actions de la direction</b>	Variable	• 10 ans • 50 % acquises l'année 3 et 50 % acquises l'année 4, respectivement	• Équipe de la haute direction
<b>Régime d'UAD</b>	Variable	• rachetées lorsque le membre de la haute direction quitte	• Vice-présidents ou échelons supérieurs
<b>Prestations de retraite et avantages sociaux</b>	Fixe	• s'accumule pendant la durée de l'emploi	• tous les employés
<b>Avantages accessoires</b>	Fixe	• offerts pendant la durée de l'emploi	• Vice-présidents ou échelons supérieurs

En plus de ce qui précède, le président de Gestion SLC participe au régime d'unités d'actions fictives de Gestion SLC, comme il est décrit ci-après.

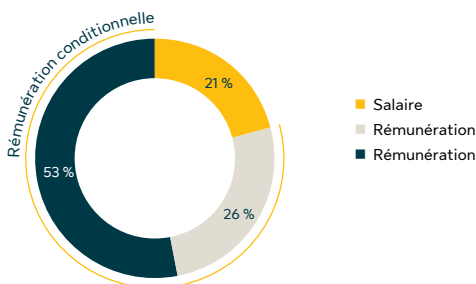
Élément	Type de rémunération	Période de rendement	Qui est admissible
<b>Régime d'unités d'actions fictives de Gestion SLC</b>	Variable	• rendement prospectif sur 3 ans	• Directeur adjoint et échelons supérieurs au sein de Gestion SLC

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, ainsi que l'expérience comme investisseur (c.-à-d., les dividendes et les fluctuations du cours des actions), en fonction de nos principes directeurs. Les mécanismes de retraite, les avantages sociaux et les avantages accessoires sont en supplément, et on trouvera une présentation sur ceux-ci aux pages [108 to 110](#).

## Chef de la direction



## Équipe de la haute direction



## Analyse comparative

- Par l'entremise de tiers fournisseurs de sondages indépendants, nous regardons la rémunération qu'offrent d'autres sociétés similaires, compte tenu de leur taille, pour des postes comparables. Nous regardons chaque composante de la rémunération ainsi que la rémunération totale afin de nous assurer que nous pouvons recruter et garder les employés de talent dont nous avons besoin.
- Des sondages auprès de groupes de comparaison sont utilisés dans l'analyse comparative de nos niveaux de rémunération pour certains membres de la haute direction, tel qu'il est décrit ci-après. Nous choisissons ces sondages puisqu'ils incluent les principales entreprises de services financiers au Canada et dans le secteur américain élargi des assurances à qui nous livrons concurrence pour ce qui est des employés de talent. Nous revoyons également l'information en matière de rémunération accessible au grand public concernant des sociétés pertinentes ainsi que les renseignements en matière de rémunération du secteur de la gestion d'actifs lorsqu'il est approprié de le faire, avant d'établir la fourchette de rémunération pour nos membres de la haute direction.
- **Sondage sur le marché canadien** : Le Financial Services Executive Compensation Survey produit par Korn Ferry est utilisé pour comparer les membres de la haute direction de sociétés canadiennes. Notre groupe de sociétés comparables canadiennes se compose de six grandes banques canadiennes et de deux sociétés d'assurances :
  - Banque Scotia
  - BMO Groupe Financier
  - Canada-Vie
  - CIBC
  - Financière Manuvie
  - Groupe Financier Banque Nationale
  - RBC
  - Groupe Financier Banque TD
- **Sondage sur le marché américain** : La Diversified Insurance Study of Executive Compensation produite par Willis Towers Watson est utilisée pour comparer la plupart des membres de la haute direction de sociétés américaines. Cette étude porte sur 18 sociétés d'assurances américaines (en plus de la Sun Life) cotées en bourse (ou des filiales de ces sociétés) :
  - AFLAC
  - AIG
  - Allstate
  - Allianz Life
  - Brighthouse Financial
  - Cigna
  - CNO Financial
  - Equitable
  - Genworth Financial
  - Hartford Financial Services
  - John Hancock
  - Lincoln Financial
  - MetLife
  - Principal Financial Group
  - Prudential Financial
  - Transamerica
  - Unum
  - Voya Financial Services
- En ce qui concerne M. Peacher, président de Gestion SLC, nous tenons compte de renseignements comparatifs tirés du sondage de McLagan Investment Management, qui comprend les postes de gestion des placements dans plus de 50 sociétés d'assurances aux États-Unis.

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

## Salaires

Les salaires fournissent une partie de la rémunération qui est fixe. Nous établissons les salaires individuels selon la portée et le mandat du poste en fonction d'une analyse comparative, de l'expérience et du rendement de la personne et de l'équité interne.

## Régime de rémunération incitative annuelle

Le RIA verse une partie de la rémunération en fonction de la réalisation d'objectifs de rendement de l'entreprise et individuel annuels. Les objectifs d'entreprise comprennent le bénéfice, la croissance et les mesures clients.

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



### Résultats d'entreprise

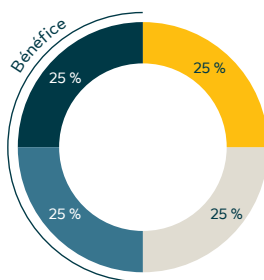
Nous avons comparé le rendement par rapport aux cibles à l'égard de quatre mesures pour évaluer le rendement total de la Compagnie dans le cadre du RIA, comme il est décrit ci-après.

#### ■ BPA déclaré – pondération de 25 %

- Revenu net (perte) des porteurs d'actions ordinaires divisé par le nombre moyen pondéré d'actions ordinaires en circulation. Établi en conformité avec les IFRS.

#### ■ BPA sous-jacent – pondération de 25 %

- Reflète l'intérêt de la Compagnie à générer un bénéfice à long terme pour les actionnaires. Mesure financière non normalisée selon les IFRS.



#### ■ Croissance – pondération de 25 %

- Moyenne pondérée de la valeur des affaires nouvelles (VAN), une estimation des profits futurs tirés des affaires nouvelles vendues au cours de l'exercice, au Canada et en Asie et les produits tirés des clients, soit les primes nettes + honoraires, aux États-Unis. La pondération est fondée sur la contribution de chaque organisation au bénéfice sous-jacent dans le plan d'affaires annuel.

#### ■ Mesures clients – pondération de 25 %

- Évaluation équilibrée du rendement par rapport à la cible à l'égard de ce qui suit :
  - Satisfaction de la clientèle;
  - Résultats opérationnels des principaux clients dans nos organisations.

Les indicateurs de paiements de rendement du BPA déclaré varient de 0 % pour les résultats inférieurs au seuil à 150 % pour les résultats exceptionnels. Pour le BPA sous-jacent et la croissance, il varie de 0 % à 200 %, et pour les mesures clients, il varie de 0 % à 150 %.

La structure précédente (qui a eu une incidence sur les paiements avant 2023) comprenait une fourchette de paiement plus large pour le BPA déclaré, mesurait la VAN de toutes les organisations (à l'exclusion de la gestion d'actifs) et, en ce qui a trait aux mesures client, utilisait un indice client personnalisé plutôt que la satisfaction du client.

La direction utilise une grille de pointage du rendement d'entreprise pour effectuer une rétrospective complète du rendement et assurer le caractère équitable et raisonnable de l'indicateur final de paiement du rendement. Le rendement total de la Compagnie est examiné afin de confirmer les résultats calculés et de déterminer si un ajustement discrétionnaire, dans une proportion pouvant aller jusqu'à +/-20 %, doit être apporté selon un ensemble de principes directeurs. Nos principes comprennent un biais pour le résultat calculé, l'exercice d'un pouvoir discrétionnaire positif et négatif avec l'intention d'être neutre au fil du temps, l'accent mis sur les éléments inconnus lors de l'établissement d'un plan d'affaires qui a eu une incidence importante et l'exercice d'un jugement éclairé. Nous vérifions la symétrie et l'uniformité du processus décisionnel au fil du temps. Le régime comprend également un modificateur pour ce qui est des considérations en matière de risque, de conformité et de contrôle qui est de neutre à négatif et qui peut être utilisé afin de réduire à zéro le résultat d'entreprise global. Le CPD se réserve le droit d'augmenter, de réduire ou d'annuler les attributions de mesures incitatives.



Le bénéfice net sous-jacent (perte) élimine du revenu net déclaré (perte) les effets des éléments définis dans la section M de nos mesures non normalisées selon les normes IFRS, comme il est décrit dans notre rapport de gestion 2023, qui a été déposé auprès des autorités en valeurs mobilières canadiennes.

### Composition des résultats d'entreprise

La composition des résultats d'entreprise en 2023 pour nos membres de la haute direction visés est la suivante :

Pour l'ensemble de la Compagnie				
	BPA déclaré	BPA sous-jacent	Croissance	Mesures clients
<b>Chef de la direction</b>	25 %	25 %	25 %	25 %
<b>Premier directeur financier</b>				

	Pour l'ensemble de la Compagnie		Organisation pertinente	
	BPA déclaré	Bénéfice net sous-jacent	Growth	Client mesures
<b>Membres de la haute direction visés (sauf le président de Gestion SLC)</b>	25 %	25 %	25 %	25 %
<b>Président de Gestion SLC</b>	Rendement de l'organisation de Gestion SLC, notamment les résultats pour les mesures clients, le rendement des investissements et les mesures financières.			

La croissance, mesurée en fonction du rendement par rapport à la cible, est fondée sur la VAN au Canada pour le président, Sun Life Canada et sur les produits tirés des clients aux États-Unis pour le président, Sun Life É. U.

En plus de la pondération de 25 % du BPA déclaré de l'ensemble de la Compagnie, une partie importante de la rémunération des membres de l'équipe de la haute direction qui dirigent une organisation demeure 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 admissibles, 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.

## Rémunération incitative à long terme

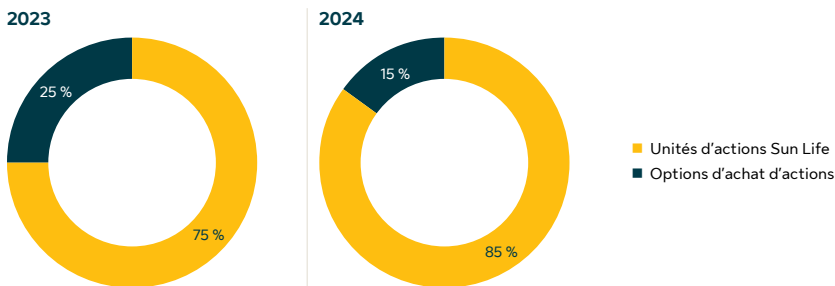
Nos programmes de rémunération incitative à long terme fournissent une tranche de rémunération qui est gagnée au cours d'une période d'acquisition s'échelonnant sur plusieurs années et harmonisée avec les intérêts des actionnaires. Nos attributions au titre de la rémunération incitative à long terme étaient effectuées par l'intermédiaire de deux vecteurs différents, soit les régimes d'unités d'actions fictives comptant essentiellement les unités d'actions Sun Life et les options d'achat d'actions.

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. Dans le cas du chef de la direction et de l'équipe de la haute direction, la proportion de la rémunération incitative à long terme versée sous forme d'options est examinée en fonction de l'âge et du stade auquel se trouve la personne dans sa carrière, mais elle est limitée à un maximum de 25 % (15 % à compter de 2024) de la rémunération incitative à long terme totale.

Des fonds sont alloués aux dirigeants d'entreprise afin de décider des attributions aux participants en fonction de leur contribution au cours de l'exercice et de leur incidence possible sur les résultats à long terme. Les attributions sont accordées selon un montant fixe; la valeur du montant du versement réel variera cependant en fonction des mesures

de rendement décrites ci-dessous. Dans le cas du régime d'unités fictives de Gestion SLC, le montant du paiement réel est fondé sur le rendement de Gestion SLC au cours de la période de rendement. Avant d'approuver les attributions, le CPD reçoit des renseignements sur les attributions antérieures accordées à chaque membre de l'équipe de la haute direction. Les attributions sont accordées en fonction du niveau de poste, du rendement et du potentiel individuels et des pratiques concurrentielles.

### Composition de la rémunération à long terme (équipe de la haute direction) :



Pour M. Peacher, la composition de la rémunération incitative à long terme pour 2024 est la suivante : 15 % d'options d'achat d'actions, 35 % d'unités d'action Sun Life et 50 % d'unités d'actions fictives de Gestion SLC.

### Régime d'unités d'actions Sun Life à l'intention des membres de la haute direction – pour les attributions à compter de 2023

Le régime d'unités d'actions Sun Life à l'intention des membres de la haute direction récompense les personnes qui créent de la valeur absolue et relative pour les actionnaires au cours d'une période de cinq ans, avec une pondération plus importante accordée au rendement au cours des trois dernières années, et qui ont atteint les cibles de rendement des capitaux propres (RCP) et les objectifs ambitieux de durabilité harmonisés à notre stratégie de durabilité.

Le régime d'unités d'actions Sun Life à l'intention des membres de la haute direction vise à harmoniser les versements avec de nombreuses mesures de rendement continu externes, relatives, absolues et internes, afin de fournir une vue d'ensemble du rendement global. La conception du régime prévoit un choix de versements éventuels (de 0 % à 200 % de la cible) pour nos plus importants membres de la haute direction, selon leur niveau de responsabilité et leur influence sur nos résultats. Les participants occupant un rôle de direction moins important ont un choix plus restreint de versements éventuels parce qu'à ce niveau, nous visons plutôt une harmonisation de la rémunération différée avec le RTA et la fidélisation des employés.

À compter de 2023, les attributions intègrent quatre mesures du rendement qui tiennent compte des résultats externes, absolus et relatifs et des résultats internes en matière de rendement :

Mesure de rendement	Description	Applicable
<b>1. RTA absolu</b>	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
<b>2. RTA relatif</b>	modifie le nombre final d'unités attribuées en fonction de notre rendement de RTA relatif par rapport à celui de sociétés comparables	aux vice-présidents ou aux échelons supérieurs
<b>3. RCP sous-jacent</b>	Bénéfice net (perte nette) sous-jacent divisé par le total des capitaux propres pondérés attribuables aux actionnaires ordinaires pour la période. Le RCP donne une indication de la rentabilité globale de la Compagnie. Le RCP sous-jacent est inclus dans le régime afin de favoriser l'atteinte de nos objectifs financiers à moyen terme et de continuer à mettre l'accent sur les décisions relatives à la répartition du capital.	
<b>4. Modificateur de durabilité</b>	<p>Modifie notre RTA relatif combiné et notre RCP sous-jacent en fonction du rendement sur trois ans par rapport à quatre objectifs ambitieux, alignés sur trois de nos piliers de durabilité : la promotion de l'investissement durable, le renforcement de la résilience au changement climatique et l'exploitation d'une entreprise digne de confiance et responsable, plus précisément :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li><b>1. Nouveaux placements durables</b> (en milliards de dollars) au cours de la période de rendement. Comprend de nouveaux placements dans des actifs et des entreprises qui soutiennent la transition vers une économie à faibles émissions de carbone et plus inclusive<sup>1</sup>.</li> <li><b>2. Réduction absolue des émissions de gaz à effet de serre de nos activités</b> (tonnes d'équivalents de dioxyde de carbone) Un objectif provisoire, mesuré par rapport à la base de référence de 2019, reflétant les progrès cibles au cours de la période de rendement vers notre objectif public de 2030. Comprend les émissions attribuables aux bureaux et aux centres de données à l'échelle mondiale ainsi qu'aux voyages d'affaires, y compris ceux des sociétés dont la Sun Life détient une participation majoritaire.</li> <li><b>3. Parité hommes-femmes au sein de la haute direction à l'échelle mondiale<sup>2</sup>.</b></li> <li><b>4. 25 % des membres de la haute direction en Amérique du Nord font partie de groupes sous-représentés en raison de leur origine ethnique.</b></li> </ol> <p>Pour obtenir de plus amples renseignements sur les objectifs ambitieux de la Sun Life en matière de durabilité, veuillez consulter notre Rapport sur la durabilité, disponible sur <a href="https://sunlife.com/fr/sustainability/">sunlife.com/fr/sustainability/</a>.</p>	

<sup>1</sup> Les placements durables répondent à un ou plusieurs des critères de placement fondés sur les principes applicables aux obligations vertes de l'ICMA, les principes applicables aux obligations sociales de l'ICMA, les lignes principes applicables aux obligations durables de l'ICMA, la référence immobilière du GRESB et/ou la carte du marché des investissements d'impact de PRI. Lorsque les émetteurs n'obtiennent pas d'avis d'un tiers ou ne fournissent pas d'avis interne sur leur émission, nos professionnels en placement exercent leur jugement pour évaluer si l'utilisation du produit respecte les normes énoncées dans les principes de l'ICMA.

<sup>2</sup> La parité hommes-femmes est définie comme étant une représentation des femmes dans une fourchette de 47 % à 53 %. Cette fourchette tient compte des employés qui s'identifient comme non binaires selon les moyennes mondiales actuelles.

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

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

Unités d'actions Sun Life (nombre)	×	Cours de l'action (\$)	×	Indicateur de rendement	=	Valeur de versement
(nombre d'unités attribuées, majorées des unités additionnelles créditées à titre de dividendes réinvestis)		(cours moyen de nos actions ordinaires à la TSX au cours des cinq jours de bourse précédant la date d'acquisition)		(0 % à 200 %) voir calcul ci-dessous		des unités d'actions Sun Life à l'acquisition (\$)

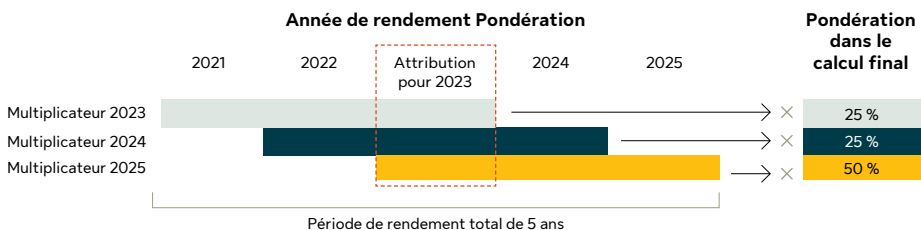
Pour les attributions à compter de 2023, notre indicateur de rendement aux fins de la rémunération incitative à long terme des membres de la haute direction est calculé comme suit :

RTA relatif de 75 %	+	25 % RCP sous-jacent	+/-	10 pp Modificateur de durabilité	=	Indicateur de rendement
---------------------	---	----------------------	-----	----------------------------------	---	-------------------------

### RTA relatif

Le RTA relatif sera pondéré à 75 % de l'indicateur de rendement global. Nous calculons l'indicateur de rendement de RTA pour les unités d'actions Sun Life à l'aide de la moyenne pondérée des trois indicateurs de RTA sur trois ans. L'indicateur de RTA annuel est calculé en fonction de la variation du cours de nos actions ordinaires sur une période de 36 mois se terminant le 31 décembre de l'exercice applicable, majoré des dividendes réinvestis pendant la même période, et mesuré par rapport aux sociétés comparables.

Dans le cadre de l'attribution des unités d'actions Sun Life pour 2023, les indicateurs de RTA sont pondérés de la façon suivante :



Nous comparons notre rendement de RTA relatif à une moyenne pondérée composée de 14 banques canadiennes et sociétés d'assurances et de gestion d'actifs nord-américaines cotées en bourse. Equitable Holdings et T Rowe Price ont été ajoutées aux groupes de sociétés comparables en 2023, et la pondération des sociétés d'assurance et de gestion d'actifs nord-américaines a été augmentée, passant de 75 % à 80 %, afin de mettre davantage l'accent sur ces sociétés dans le calcul du RTA relatif.

Ces sociétés sont très semblables à nous pour ce qui est de mesurer le rendement puisqu'elles exercent leurs activités dans le même marché élargi des services financiers et qu'elles nous livrent directement concurrence dans certains secteurs d'activité. Nous livrons également concurrence à ces sociétés pour le recrutement de talents et l'accès aux capitaux. Les sociétés énumérées ont servi au calcul des indicateurs de rendement annuels pour l'attribution d'unités d'actions Sun Life 2023.

Le groupe de sociétés comparables en matière de rendement est un sous-ensemble des groupes de sociétés comparables que nous utilisons pour comparer les niveaux de rémunération (se reporter à la page [83](#)).



	Pondération	Sociétés comparables pour les unités d'actions Sun Life		
Banques canadiennes	20 %	• Banque Scotia • BMO Groupe Financier	• CIBC • Groupe Banque TD	• RBC
Sociétés d'assurances et de gestion d'actifs nord-américaines	80 %	• Canada-Vie • Equitable Holdings Inc. • Financière Manuvie	• Lincoln Financial • MetLife • Principal Financial Group	• Prudential Financial • T. Rowe Price Group Inc. • Unum Group

La fourchette de rendement autour de la moyenne pondérée du groupe de référence est de +/-15 pp, ce qui est plus important que la précédente fourchette de performance du TSR relatif, qui était de +/-10 pp. Cela tient compte de la possibilité de résultats plus variables pendant la transition aux nouvelles normes comptables IFRS 17 et 9, compte tenu que, chez nos sociétés comparables, ces normes s'appliquent uniquement aux sociétés d'assurance canadiennes.

Niveau de performance	Si le RTA relatif sur 3 ans	Alors l'indicateur de RTA annuel est de
Maximum	dépasse la moyenne pondérée de 15 % ou plus	200 %
Cible	se situe dans la moyenne pondérée	100 %
Seuil de référence	est de 15 % en deçà de la moyenne pondérée	25 %
Inférieur au seuil de référence	est plus de 15 % en deçà de la moyenne pondérée	0 %

Les valeurs intermédiaires sont interpolées.

### RCP sous-jacent

Le RCP sous-jacent sera pondéré à 25 % de l'indicateur de rendement global. Au départ, au cours de la transition aux IFRS 17 et 9, trois objectifs annuels seront alignés sur le plan d'affaires de chaque exercice, et le résultat final sera la moyenne du rendement pondérée équitablement pour chacun des trois exercices. La fourchette de rendement pour chaque objectif annuel sera de +/-15 % (seuil-maximum). Alignée sur le RTA relatif, la fourchette de paiement est de 0 % si le RCP sous-jacent est inférieur au seuil, de 25 % si le RCP sous-jacent est au seuil, de 100 % si le RCP sous-jacent est à la cible et de 200 % si le RCP sous-jacent est au maximum. Les valeurs intermédiaires sont interpolées.

### Modificateur de durabilité

Le modificateur de durabilité ajustera le résultat combiné du RTA relatif (pondération de 75 %) et du RCP sous-jacent (pondération de 25 %) jusqu'à +/-10 pp. Le modificateur de durabilité appliqué sera soit -10 points de pourcentage (pp), -5 pp, « aucun changement », +5 pp ou +10 pp. Les résultats seront évalués en fonction de notre rendement sur trois ans par rapport aux objectifs ambitieux alignés sur certains de nos piliers de durabilité. Chaque objectif comporte une valeur de référence et le rendement par rapport à chaque objectif sera pondéré de manière égale dans l'évaluation. Le rendement pour la période sera évalué pour établir le degré de réussite par rapport aux quatre objectifs ambitieux.

### Régime d'unités d'actions Sun Life à l'intention des membres de la haute direction – pour les attributions avant 2023

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

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

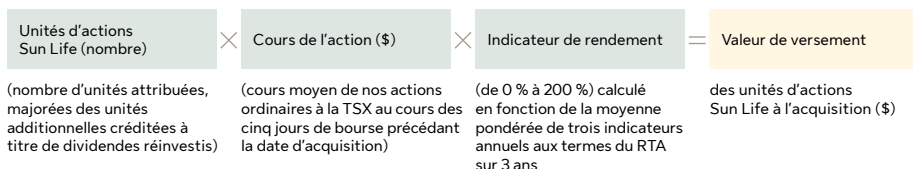
Dans le cadre du régime, les attributions avant 2023 intègrent deux mesures de rendement :

Mesure de rendement	Description	Applicable
<b>1. RTA absolu</b>	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
<b>2. RTA relatif</b>	modifie le nombre final d'unités attribuées en fonction de notre RTA relatif par rapport à celui de sociétés comparables	Vice-présidents ou échelons supérieurs

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

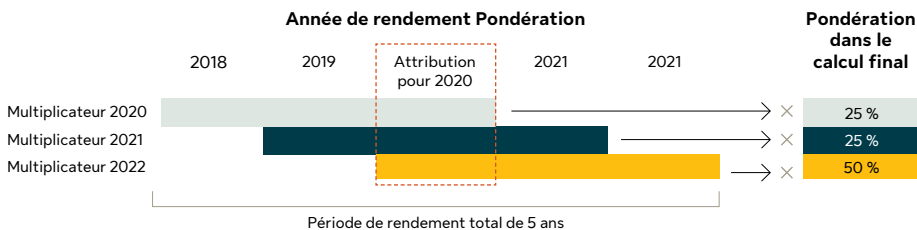
La valeur d'attribution de chaque unité d'action Sun Life correspond au cours de clôture moyen de nos actions ordinaires à la TSX au cours des cinq jours de bourse précédant la date d'attribution. Les unités d'actions Sun Life donnent droit à des équivalents de dividendes au cours de la période de rendement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

La formule ci-dessous 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 à l'aide de la moyenne pondérée des trois indicateurs de RTA sur trois ans. L'indicateur de RTA annuel est calculé en fonction de la variation du cours de nos actions ordinaires sur une période de 36 mois se terminant le 31 décembre de l'exercice applicable, majoré des dividendes réinvestis pendant la même période, et mesuré par rapport aux sociétés comparables.

Par exemple, pour l'attribution 2020-2022 (versée en 2023), les facteurs du RTA annuel sont pondérés comme suit :



Nous comparons notre rendement aux termes du régime d'unités d'actions Sun Life à l'intention des membres de la haute direction à un indice pondéré personnalisé composé de 12 banques canadiennes et sociétés d'assurances nord-américaines. Ces sociétés sont très semblables à nous pour ce qui est de mesurer le rendement puisqu'elles exercent leurs activités dans le même marché élargi des services financiers et qu'elles nous livrent directement concurrence dans certains secteurs d'activité. Nous livrons également concurrence

à ces sociétés pour le recrutement de talents et l'accès aux capitaux. Les sociétés énumérées ci-dessous ont servi au calcul des indicateurs de rendement annuels pour l'attribution d'unités d'actions Sun Life depuis 2015.

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 83). L'indice pondéré personnalisé n'est pas utilisé à d'autres fins.

	Pondération	Sociétés comparables pour les unités d'actions Sun Life		
Banques canadiennes	25 %	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Banque Scotia</li> <li>• BMO Groupe Financier</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• CIBC</li> <li>• Groupe Banque TD</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• RBC</li> </ul>
Sociétés d'assurances nord-américaines	75 %	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Canada-Vie</li> <li>• Financière Manuvie</li> <li>• Lincoln Financial</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• MetLife</li> <li>• Principal Financial Group</li> <li>• Prudential Financial</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Unum Group</li> </ul>

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

Les options d'achat d'actions récompensent les participants pour leur contribution à l'augmentation de la valeur à long terme pour les actionnaires. À compter de 2023, les attributions s'acquiescent à raison de 50 % au troisième anniversaire de la date d'attribution et de 50 % au quatrième anniversaire de la date d'attribution.

Seuls les membres de l'équipe de la haute direction reçoivent une partie de leur prime incitative annuelle à long terme sous forme d'options. Le prix d'exercice d'une option correspond au cours de clôture de nos actions ordinaires à la TSX à la date d'attribution. Les options peuvent être exercées jusqu'à 10 ans après l'attribution. Les options ne sont pas assujetties à des objectifs de rendement et n'ont de la valeur que si le cours de nos actions ordinaires augmente après la date de leur attribution.

Le CPD recommande les modalités de chaque attribution au conseil pour qu'il les approuve. Il n'est pas possible de réduire ni d'annuler le prix d'exercice 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 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.

À compter de 2023, les attributions s'acquiescent à raison de 50 % au troisième anniversaire de la date d'attribution et de 50 % au quatrième anniversaire de la date d'attribution. Cette modification nous permettra de mieux nous aligner sur les pratiques du marché et de mettre l'accent sur la nature à long terme du programme.

En 2022, le conseil a approuvé certaines modifications prospectives à notre régime d'options d'achat d'actions afin i) de clarifier le moment où une cessation d'emploi survient aux fins des droits aux termes du régime, ii) de fournir une définition de « motif valable », iii) de préciser le moment où un participant sera considéré comme ayant pris sa retraite de la Sun Life aux fins du régime et iv) d'apporter d'autres modifications d'ordre administratif. Ces modifications n'exigeaient pas l'approbation des actionnaires aux termes des dispositions de modification du régime.

Pour les attributions à compter de 2019, le conseil a modifié notre régime d'options afin d'harmoniser notre traitement post-retraite des options avec les pratiques de notre groupe de sociétés comparables. Les options attribuées aux termes du régime modifié seront annulées à la date du dernier exercice des options ou à la date qui tombe 60 mois après le départ à la retraite du haut dirigeant, selon la première de ces dates à survenir.

À compter des attributions de 2017, si un membre de la haute direction n'a pas respecté les exigences relatives à l'actionnariat ainsi que les exigences relatives aux mesures personnelles, nous exigeons que les membres de la haute direction actifs détiennent une tranche d'actions correspondant à 50 % du gain après impôt réalisé lors de l'exercice pendant 3 ans.

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 d'achat d'actions au 31 décembre 2023. Nous pouvons émettre jusqu'à 29 525 000 de nos actions ordinaires aux termes du régime (5,1 % des actions en circulation au 31 décembre 2023), 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. Les attributions d'options d'achat d'actions sont établies en fonction d'une moyenne de la valeur Black-Scholes calculée sur cinq ans (13,0 % pour l'attribution de février 2023, 12,3 % pour l'attribution de février 2022, et 12,3 % pour l'attribution de février 2021).

Membre de la haute direction visé	2023		2022		2021	
	Nombre d'options	% d'actions en circulation	Nombre d'options	% d'actions en circulation	Nombre d'options	% d'actions en circulation
Attribution annuelle <sup>1</sup>	789 963	0,14	709 248	0,12	769 290	0,13
Options en cours <sup>2</sup>	3 428 382	0,59	3 588 520	0,61	3 042 240	0,52
Options pouvant être attribuées <sup>3</sup>	2 424 145	0,41	3 214 108	0,55	3 875 905	0,66
Surplus <sup>4</sup>	5 852 527	1,00	6 802 628	1,16	6 918 145	1,18
Taux d'épuisement du capital <sup>5</sup>		0,14		0,12		0,13

<sup>1</sup> le nombre total d'options attribuées chaque année dans le cadre du régime d'options

<sup>2</sup> Le nombre total d'options en circulation à la fin de chaque exercice, y compris l'attribution annuelle.

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

<sup>4</sup> Le nombre d'options en circulation, en plus du nombre d'options en réserve approuvées par les actionnaires pouvant être attribuées ultérieurement.

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

## Régime d'unités d'actions fictives de Gestion SLC

Le régime d'unités d'actions fictives de Gestion SLC récompense les particuliers pour le rendement et la croissance à moyen terme de Gestion SLC. Aucun changement important n'a été apporté pour 2023.

Le régime permet aux participants de participer à la réussite globale et à la création de valeur de Gestion SLC et harmonise les intérêts des participants avec ceux des actionnaires de la Compagnie en offrant des mesures incitatives relativement au rendement futur. Pour M. Peacher, le régime de 2023 récompense le rendement sur une période de trois ans en fonction de paramètres de rendement global de Gestion SLC; des actifs gérés de tiers; des revenus d'honoraires de tiers et du bénéfice avant

intérêts, impôts et amortissements (BAIIA). Les unités d'actions fictives de Gestion SLC sont acquises en totalité le troisième anniversaire de la date d'attribution et payées en espèces.

## 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 :

Participants admissibles		Options d'achat d'actions	Unités d'actions Sun Life	Unités d'actions fictives de Gestion SLC
Chef de la direction et équipe de la haute direction (sauf le président de Gestion SLC)		25 %	75 %	-
Président de Gestion SLC		25 %	25 %	50 %
Vice-présidents principaux, vice-présidents et collaborateurs clés (sous le niveau de vice-président)		-	100 %	-
Gestion SLC	Directeurs généraux principaux, directeurs généraux et collaborateurs clés	-	-	100 %
	Certains directeurs généraux principaux	-	Combinaison d'unités d'actions fictives de Gestion SLC et d'unités d'actions Sun Life	

À compter de 2024, notre rémunération incitative à long terme des membres de la haute direction changera (voir Modifications pour 2024 à la page [72](#)).

### Régime d'unités d'actions différées

Le régime d'UAD offre aux dirigeants l'occasion de différer volontairement une partie de leurs attributions incitatives en UAD qui sont acquises à l'attribution et réglées après leur départ de la Compagnie. Aucun changement important n'a été apporté pour 2023 ou 2024.

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, majorées des équivalents de dividendes accumulés au cours de la période.

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

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

## Barèmes d'actionnariat

Le tableau ci-dessous présente les valeurs des actions ordinaires et des unités d'actions que détenait chaque membre de la haute direction visé au 31 décembre 2023. Nous avons calculé les valeurs des actions ordinaires et des unités d'actions en utilisant 68,72 \$, soit le cours de clôture de nos actions ordinaires à la TSX le 31 décembre 2023.

En 2016, nous avons ajouté une exigence à l'intention du chef de la direction et des membres de l'équipe de la haute direction aux termes de laquelle ils doivent atteindre 25 % de leur barème d'actionnariat minimal au moyen de mesures personnelles, telles que la propriété personnelle d'actions et d'UAD (la propriété personnelle exclut les unités d'actions Sun Life). À compter des attributions de 2017, si un membre de la haute direction n'a pas respecté les exigences relatives à l'actionnariat, ce membre de la haute direction actif devra détenir des actions correspondant à 50 % du gain après impôt réalisé lors de l'exercice pendant 3 ans. Aux fins de présentation seulement, les unités d'actions Sun Life ont été évaluées à l'aide de l'indicateur de rendement cible (100 %). En 2024, nous réévaluerons nos exigences en matière d'actionnariat en tenant compte de l'augmentation de l'avoir en actions ordinaires et des UAD acquises.

Membre de la haute direction visé	Exigence minimale en matière d'actionnariat	Actionnariat total sous forme de multiple de salaire	Actionnariat total au 31 décembre 2023 (\$)					Réalizations individuelles (au moins 25 %)
			Actions ordinaires	Unités d'actions Sun Life	Unités d'actions fictives de Gestion SLC	Unités d'actions différées (UAD)	Actionnariat total	
Kevin D. Strain	10x le salaire	17,5	2 585 072	14 116 663		749 606	17 451 341	33,3 %
Manjit Singh	5x le salaire	20,5	86 189	9 260 155		3 960 742	13 307 086	124,5 %
Stephen C. Peacher	5x le salaire	18,8	-	5 926 925	11 131 583	2 356 345	19 414 853	46,6 %
Daniel R. Fishbein	5x le salaire	10,2	342 041	6 700 444		1 247 958	8 290 443	39,3 %
Jacques Goulet	5x le salaire	13,2	66 177	7 053 076		774 923	7 894 176	28,0 %

Tous les membres de la haute direction visés ont respecté l'exigence relative à l'actionnariat et l'exigence relative aux mesures personnelles à la date fixée à cet égard.

## Prestations de retraite

Nos régimes de retraite fournissent une tranche de rémunération qui procure protection et constitution de patrimoine pour la retraite. Seuls les régimes à cotisations déterminées sont offerts aux nouveaux employés à l'échelle mondiale (à l'exception de notre régime à prestations déterminées aux Philippines qui est réservé aux employés de la filiale locale). Les membres de la haute direction visés participent aux régimes de retraite offerts dans le pays dans lequel ils travaillent.

### Régimes canadiens

Le 1<sup>er</sup> 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, que nous décrivons en détail ci-après. 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.

M. Strain a été embauché avant 2009 et il participe au régime à prestations déterminées. MM. Goulet et Singh sont des membres de la haute direction visés au Canada qui ont été embauchés après le 1<sup>er</sup> janvier 2009 et ils participent au régime à cotisations déterminées.

Notre programme de retraite à l'intention des employés canadiens embauchés avant le 1<sup>er</sup> janvier 2009 (y compris les membres de la haute direction visés applicables) est composé de deux volets :

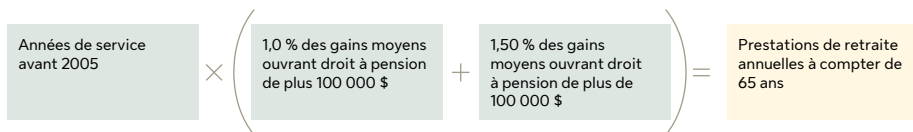
- l'accumulation des prestations déterminées pour les années de service avant 2005
- années de service après le 1<sup>er</sup> janvier 2005.

Les prestations jusqu'à concurrence des limites d'imposition sont prélevées de régimes enregistrés. Les prestations supérieures aux limites d'imposition sont prélevées de régimes de pension non agréés garantis, le cas échéant, par une convention de retraite.

## Formule à prestations déterminées pour les années de service avant 2005

La formule de prestations de retraite pour les années de service avant 2005 dépend du régime de retraite antérieur auquel le membre de la haute direction en question a participé.

La formule de calcul des prestations déterminées qui est utilisée pour les années de service antérieures au 1<sup>er</sup> janvier 2005 de M. Strain se base sur le régime de retraite de Clarica, lequel a été acquis par la Sun Life en 2001.

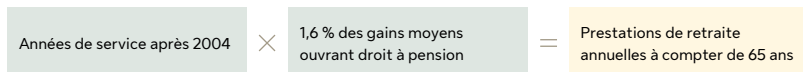


Dans le cadre de la formule aux termes du régime de retraite de Clarica, les gains ouvrant droit à pension sont constitués du salaire annuel et de la rémunération incitative annuelle. Les gains moyens ouvrant droit à pension sont fondés sur les gains moyens ouvrant droit à pension les plus élevés d'un employé au cours des trois meilleures années consécutives pendant les 120 derniers mois d'emploi.

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

## Formule à prestations déterminées pour les années de service après 2004

(Membre de la haute direction désigné, M. Strain)



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

La prestation est payable du vivant de l'employé. D'autres formes de paiement sont offertes sur une base actuarielle équivalente.

Si un membre de la haute direction désigné 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 membres de la haute direction désignés 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 tenir compte du versement anticipé de celles-ci.

## Prestations de retraite maximales

Le total des prestations de retraite annuelles combinées pour toutes les années de service au titre de l'ensemble des régimes à prestations déterminées offerts par la Compagnie, à l'exclusion des prestations payables aux employés ayant été au service de Clarica, est plafonné à 65 % des gains moyens ouvrant droit à pension les plus élevés au cours de 3 années civiles consécutives pendant les 10 dernières années d'emploi du membre de la haute direction visé. Les gains ouvrant droit à pension incluent 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 en outre plafonnée à 100 % du salaire annuel pour les années de service après 2004.

En 2022, le régime de retraite de M. Strain a été modifié de sorte que sa rente annuelle totale à l'égard de toutes ses années de service est limitée à un maximum de 1 400 000 \$.

## Régime à cotisations déterminées pour les employés embauchés avant 2009

Le régime de retraite 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 maximum des gains annuels ouvrant droit à pension (« MGAP ») et 3,0 % des gains ouvrant droit à pension supérieurs au MGAP. La Sun Life verse une cotisation de contrepartie de 50 % des cotisations des employés. Les gains ouvrant droit à pension sont constitués du salaire annuel et de la rémunération incitative annuelle réelle, plafonnée à la cible. 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 31 560 \$ en 2023).

## Régime à cotisations déterminées pour les employés embauchés après 2008

Les employés embauchés depuis le 1<sup>er</sup> 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 ont la possibilité de cotiser volontairement de 1 % à 5 % des gains ouvrant droit à pension et recevront une cotisation de contrepartie de la Compagnie de 50 %. Depuis 2020, les nouveaux employés sont automatiquement inscrits à raison d'un taux de cotisation de 5 % et ils pourront ajuster le taux de cotisation en fonction de leurs besoins. 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 est plafonnée à la limite des cotisations déterminée en vertu de la *Loi de l'impôt sur le revenu* (Canada) (soit 31 560 \$ en 2023).

Les vice-présidents et les personnes qui occupent des postes de rang supérieur embauchés depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2009, y compris MM. Goulet et Singh, 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 aux termes du régime complémentaire est fixé à 10,5 % pour correspondre au montant maximal que la Compagnie et un employé, combinés, peuvent cotiser aux termes du régime enregistré.

## Régimes américains

Le 1<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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 anciens participants qui accumulaient encore des prestations. M. Peacher et le Dr Fishbein, nos membres de la haute direction visés aux États-Unis, ont été embauchés après le 1<sup>er</sup> janvier 2006 et ne participent pas au régime à prestations déterminées.

Notre programme de retraite à cotisations déterminées aux États-Unis comporte trois éléments :

- 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 330 000 \$ US en 2023).
- M. Peacher et le Dr Fishbein participent aux trois volets du programme.



## Régime 401(k)

Les employés peuvent cotiser à hauteur de 60 % de leurs gains admissibles (salaire, incitatifs de vente, rémunération incitative réelle et autre rémunération admissible), jusqu'à concurrence de la cotisation maximale établie par l'IRS (soit un montant de 22 500 \$ US en 2023, majoré d'un montant additionnel de 7 500 \$ US pour les participants âgés d'au moins 50 ans). Un participant peut cotiser avant ou après impôts. Depuis le 1er janvier 2019, nous faisons une cotisation de contrepartie correspondant à 100 % sur la première tranche de 3 % et à 50 % sur la tranche suivante de 2 % de la cotisation de l'employé (jusqu'à concurrence de 13 200 \$ US en cotisations de contrepartie pour 2023). Les participants reçoivent la valeur de leurs cotisations accumulées acquises et du rendement du capital investi associé à la cessation d'emploi ou à la retraite.

Le régime 401(k) a été modifié, avec prise d'effet le 1er janvier 2019, pour assurer l'admissibilité aux termes de certaines règles d'exonération (safe harbor) appliquées par l'IRS et ajouter des mécanismes d'inscription et de hausse automatiques. Tous les nouveaux employés qui n'exercent pas un choix seront inscrits automatiquement selon un taux de cotisation salariale de 3 %, qui sera augmenté de 1 % au cours de chaque année ultérieure jusqu'à un maximum de 10 %. Les employés pourront rajuster le taux de cotisation en fonction de leurs besoins.

## 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 1er 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 et toute autre rémunération admissible (soit 330 000 \$ US en 2023).

Le tableau ci-dessous 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 <sup>er</sup> janvier	Pourcentage des gains admissibles
Moins de 40 ans	2
40 à 54 ans	4
55 ans et plus	6

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 66 000 \$ US par participant de moins de 50 ans et 73 500 \$ par participant de 50 ans ou plus en 2023). 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 330 000 \$ US pour chaque participant en 2023.

## Régime de placement de retraite non agréé du point de vue fiscal (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 2023. 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 la rémunération. Un résumé du rendement individuel de chaque membre de la haute direction visé figure ci-après.



**Kevin D. Strain,**  
président et  
chef de la direction

M. Strain a été promu au poste de président et chef de la direction le 7 août 2021.

En tant que président et chef de la direction, M. Strain définit notre stratégie d'entreprise et les indicateurs de succès et, en 2023, il a poursuivi sur sa lancée dans des domaines prioritaires de notre plan stratégique.

En reconnaissance de son apport en 2023, M. Strain s'est vu attribuer une attribution aux termes du RIA de 2 358 000 \$ (un multiplicateur individuel de 120 %). Un incitatif à long terme de 8 000 000 \$ lui a été attribué en 2024.

### Parmi ses réalisations importantes en 2023, on compte notamment ce qui suit :

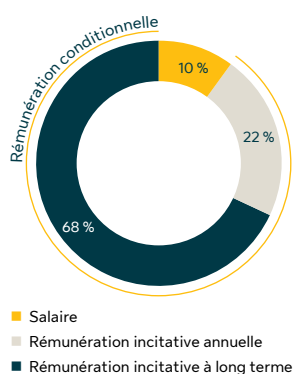
- Il a favorisé notre stratégie Incidence sur le Client. La Sun Life sert plus de 85 millions de clients à l'échelle mondiale.
- Il a obtenu de solides résultats financiers à l'occasion de la première application de l'IFRS 17, ce qui témoigne de la qualité de nos activités diversifiées. Le bénéfice net sous-jacent s'est établi à 3 728 millions de dollars, en hausse de 11 % par rapport à l'exercice précédent, et le rendement des capitaux propres sous-jacent s'est établi à 17,8 %. Le bénéfice net comme présenté a augmenté de 7 % par rapport à 2022. L'actif géré en fin d'exercice s'est établi à 1,4 billion de dollars, les apports nets positifs de Gestion SLC se chiffrant à 12 milliards de dollars, ce qui a partiellement contrebalancé les sorties nettes de 29 milliards de dollars américains enregistrées par MFS Gestion de placements. Les ventes des activités de protection individuelle ont augmenté de 41 % d'un exercice à l'autre, tandis que les ventes des activités de santé et de protection collectives ont augmenté de 15 % d'un exercice à l'autre. Le capital du TSAV a terminé l'exercice en force, avec un ratio de 149 % pour la FSL inc., le plus élevé parmi les sociétés d'assurance-vie ouvertes canadiennes comparables.
- Il a réussi à faire passer l'organisation aux normes comptables IFRS 17 et 9, le changement le plus important dans l'histoire de l'assurance vie.
- Il a maintenu l'engagement à offrir une valeur élevée aux actionnaires grâce à l'amorce et à l'utilisation de la première offre publique de rachat dans le cours normal des activités de la Sun Life depuis la pandémie.
- Il a poursuivi l'expansion des capacités au moyen de fusions et acquisitions programmatiques : Il a conclu l'acquisition de la participation restante dans Dialogue. Il a lancé notre partenariat exclusif de bancassurance d'une durée de 15 ans à Hong Kong avec Dah Sing Bank, notre première entente exclusive de bancassurance à Hong Kong. Il a continué de mettre l'accent sur les activités à faible capital et à forte croissance avec la conclusion de la vente de nos activités au Royaume-Uni et de nos activités sur les marchés spéciaux au Canada.
- Il a continué à faire en sorte que Sun Life pense et agisse davantage comme une société numérique, en développant des capacités numériques dans l'ensemble de l'entreprise et en offrant une expérience numérique améliorée à nos clients. Il a obtenu les principaux résultats suivants pour nos indicateurs de leadership numérique : augmentation du pourcentage de clients ayant des relations numériques avec la Sun Life, qui est passé à 63 %, augmentation du pourcentage d'opérations traitées directement, qui est passé à 39 %, et augmentation du nombre d'employés engagés dans un mode de travail numérique, qui est passé à 3 167.
- Il a facilité la transition en douceur des dirigeants avec la nomination de Manjit Singh au poste de président de la Sun Life Asie.
- Les résultats relatifs à l'engagement des employés demeurent solides à 88 %, soit au-dessus des niveaux d'avant la pandémie (+3 pp) et de la norme des services financiers (+3 pp).
- Il a maintenu un environnement de risque, de conformité et de contrôle efficace en donnant l'exemple par une approche descendante et en gérant l'entreprise selon les niveaux de l'appétence pour le risque approuvés par le Conseil.

- Notre marque continue de représenter la confiance, la durabilité et l'optimisme partout où nous exerçons nos activités. En 2023, nous avons amélioré la notoriété de la marque d'un exercice à l'autre dans 4 des 6 marchés clés, et nous poursuivrons sur notre lancée de fin d'exercice dans tous les marchés à l'aube de 2024.
- Dans le cadre de notre engagement à demeurer une marque de confiance solide au sein de nos collectivités, nous avons déployé un montant record de plus de 26 millions de dollars en efforts philanthropiques pour soutenir l'impact social, y compris des investissements records pour appuyer des programmes clés de DEI, dont des programmes à l'intention des autochtones et des noirs répondant aux besoins de collectivités mal desservies et diversifiées.

## Résumé de la rémunération

	2023		2022	2021
	Cible	Réelle	Réelle	Réelle
<b>Salaire</b>	<b>1 000 000</b>	<b>1 000 000</b>	<b>1 000 000</b>	<b>863 462</b>
Rémunération incitative annuelle	1 500 000	2 358 000	1 710 000	2 185 079
<b>Trésorerie totale</b>	<b>2 500 000</b>	<b>3 358 000</b>	<b>2 710 000</b>	<b>3 048 541</b>
Unités d'actions Sun Life	5 362 500		4 717 549	2 625 040
Options d'achat d'actions	1 787 501		1 562 505	875 007
<b>Rémunération incitative à long terme</b>	<b>7 150 001</b>		<b>6 280 054</b>	<b>3 500 047</b>
UAD	-		-	700 011
<b>Rémunération incitative à long terme (non récurrente, à l'embauche)</b>				<b>700 011</b>
<b>Rémunération directe totale</b>	<b>9 650 001</b>	<b>10 508 000</b>	<b>8 990 054</b>	<b>7 248 599</b>

## Composition réelle de la rémunération pour 2023



M. Strain a reçu une attribution non récurrente d'UAD d'une valeur de 700 011 \$ le 15 novembre 2021, pour garantir une rémunération comme président et chef de la direction, qui s'appuie fortement sur une rémunération incitative à base d'actions à long terme, allant de pair avec son nouveau poste. Ce montant correspond à la rémunération incitative à long terme supplémentaire qu'il aurait reçue à titre de président et chef de la direction pour le reste de 2021 dans le cadre de sa rémunération cible.

Le tableau qui suit présente l'harmonisation entre la rémunération du chef de la direction et la valeur pour les actionnaires au cours des exercices applicables. Le tableau compare la valeur actuelle de la rémunération directe totale attribuée à M. Connor (ancien président et chef de la direction jusqu'au 6 août 2021) et à M. Strain 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	Chef de la direction	Rémunération directe totale attribuée (en milliers de dollars) <sup>1</sup>	Rémunération réalisée et réalisable (en milliers de dollars)	Période	Valeur de 100 \$	
					Chef de la direction <sup>2</sup>	Valeur pour les actionnaires <sup>3</sup>
2019	D. Connor	9 202	18 586	31 décembre 2018 au 31 décembre 2023	202	186
2020	D. Connor	9 520	11 070	31 décembre 2019 au 31 décembre 2023	116	137
2021	D. Connor / K. Strain	10 115	11 043	31 décembre 2020 au 31 décembre 2023	109	138
2022	K. Strain	8 990	8 016	31 décembre 2021 au 31 décembre 2023	89	107
2023	K. Strain	10 508	9 210	31 décembre 2022 au 31 décembre 2023	88	114
<b>Moyenne</b>					<b>121</b>	<b>136</b>

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> Représente la valeur réelle pour le chef de la direction de chaque tranche de 100 \$ attribuée en rémunération directe totale pendant les exercices indiqués.

<sup>3</sup> 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.



**Manjit Singh,**  
vice-président général et  
premier directeur financier

M. Singh est notre vice-président général et premier directeur financier depuis le 29 mars 2021 et est chargé de superviser un portefeuille de fonctions, notamment les finances, la fiscalité, le capital et les relations avec les investisseurs. M. Singh contribue à la réalisation de notre stratégie à quatre piliers en faisant preuve d'une prudence continue en matière de gestion des risques et des finances.

En reconnaissance de son apport en 2023, M. Singh s'est vu attribuer une attribution aux termes du RIA de 1 257 600 \$ (un multiplicateur individuel de 120 %). Il a reçu une attribution incitative à long terme annuelle de 2 600 000 \$ pour 2024.

En décembre 2023, nous avons annoncé que M. Singh deviendra le nouveau président de la Sun Life Asie en 2024.

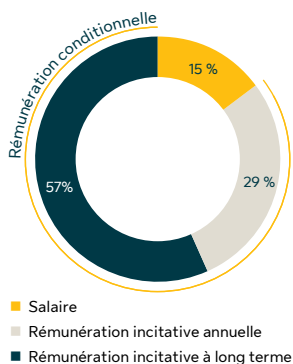
### **Parmi ses réalisations importantes en 2023, on compte notamment ce qui suit :**

- Il a contribué à dégager des bénéfices solides dans un contexte difficile; le ratio de capital et la position d'endettement sont solides.
- Il a mené la réalisation réussie du programme d'IFRS 17, un projet d'envergure et complexe à l'échelle de l'entreprise.
- Il a travaillé de façon proactive et efficace avec les principales parties prenantes afin de clarifier les nouvelles exigences d'IFRS 17 en matière d'information financière.
- Il a eu de nombreuses discussions avec les investisseurs et les analystes de recherche dans le cadre de 100 réunions. Dans l'ensemble, les commentaires ont été très positifs quant à la clarté de la stratégie de la Sun Life, à la présentation convaincante du potentiel de croissance future et à la compréhension approfondie des principaux facteurs.
- La Sun Life a remporté le prix de la meilleure société du secteur financier (Best in Financial Sector Award) décerné par le magazine IR. Cela reflète les améliorations considérables apportées aux informations fournies à l'externe, y compris la clarté de la présentation de notre stratégie et de nos résultats financiers.
- Il a renforcé le dialogue stratégique et financier dans l'entreprise, favorisant une plus grande concentration sur les résultats de l'entreprise.
- Il a mené des initiatives de déploiement de capital, notamment des fusions-acquisitions (acquisitions de Dialogue et d'AAM, partenariat de Dah Sing Bancassurance et dessaisissement au Royaume-Uni) et le lancement d'un programme d'offre publique de rachat d'actions dans le cours normal des activités.
- Il s'est activement engagé dans des initiatives visant à faire progresser le leadership numérique et a mis en œuvre une discipline ferme pour s'assurer que la Sun Life génère un bon rendement du capital investi.
- Émission réussie d'obligations durables. Il a maintenu un partenariat et un engagement solides avec l'équipe de durabilité pour faire progresser les initiatives clés.
- Il a mis l'accent sur le recrutement et le perfectionnement des talents et sur la promotion d'un environnement de travail positif, ce qui nous a permis de conserver d'excellents résultats en matière d'engagement.
- Il a collaboré avec des partenaires clés pour assurer l'efficacité des contrôles sur l'information financière.
- Il est un membre actif d'organismes communautaires qui contribuent à l'équité et à l'inclusion, ainsi qu'à une vie plus saine.

## Résumé de la rémunération

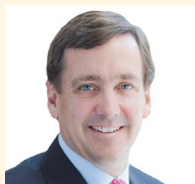
	2023		2022	2021
	Cible	Réelle	Réelle	Réelle
<b>Salaire</b>	<b>650 000</b>	<b>650 000</b>	<b>638 462</b>	<b>461 538</b>
Rémunération incitative annuelle	800 000	1 257 000	912 000	1 372 800
Versement en espèces à la signature	-	-	-	200 000
<b>Trésorerie totale</b>	<b>1 450 000</b>	<b>1 907 000</b>	<b>1 550 462</b>	<b>2 034 338</b>
Unités d'actions Sun Life		1 875 046	1 650 060	1 575 024
Options d'achat d'actions		625 003	550 007	525 006
<b>Rémunération incitative à long terme</b>		<b>2 500 050</b>	<b>2 200 067</b>	<b>2 100 030</b>
Unités d'actions Sun Life		-	-	3 050 066
Options d'achat d'actions		-	-	1 000 005
UAD		-	-	3 350 065
<b>Rémunération incitative à long terme (non récurrente, à l'embauche)</b>				<b>7 400 136</b>
<b>Rémunération directe totale</b>	<b>3 950 050</b>	<b>4 407 000</b>	<b>3 750 529</b>	<b>11 534 504</b>

## Composition réelle de la rémunération pour 2023



La rémunération incitative annuelle en 2021 est composée d'une prime en espèces non récurrente de 200 000 \$ versée en remplacement de la prime annuelle perdue, qui lui avait été versée à l'embauche et était assortie d'une disposition de récupération de 12 mois.

M.Singh a reçu des attributions, pour remplacer la valeur à laquelle il a renoncé auprès de son ancien employeur, comme suit : une attribution non récurrente d'UAD d'une valeur de 3 350 065 \$ à l'embauche pour remplacer les prestations de retraite; une attribution non récurrente d'options d'achat d'actions d'une valeur de 1 000 005 \$ pour remplacer les options d'achat d'actions non acquises; une attribution non récurrente d'unités d'actions Sun Life d'une valeur de 3 050 066 \$ afin de remplacer les unités d'actions liées au rendement.



**Stephen C. Peacher,**  
Président de Gestion SLC

M. Peacher est président de Gestion SLC depuis le 11 janvier 2016 et il est chargé de la stratégie, du développement et du rendement de notre portefeuille de placements et de Gestion SLC, notre entité de gestion d'actifs institutionnels de tiers. M. Peacher contribue à renforcer notre position de chef de file dans le domaine de la gestion mondiale d'actifs, l'un de nos quatre piliers stratégiques, qui comprend Gestion SLC et MFS Gestion de placements.

En reconnaissance de son apport en 2023, M. Peacher s'est vu attribuer une attribution aux termes du RIA de 2 124 000 \$ US (un multiplicateur individuel de 118 %). Il a reçu une attribution incitative annuelle à long terme de 3 250 000 \$ US pour 2024.

### **Parmi ses réalisations importantes en 2023, on compte notamment ce qui suit :**

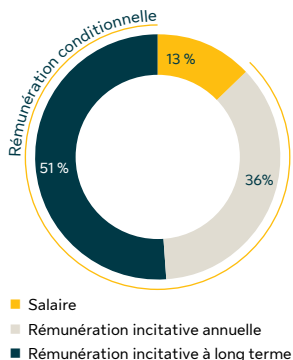
- Il a généré 13,1 milliards de dollars de nouveaux engagements de clients pour la plateforme de Gestion SLC, dont 223,1 milliards de dollars d'actifs sous gestion à la fin de l'exercice 2023, ce qui représente une hausse de 6 % par rapport à la fin de l'exercice 2022.
- Il a généré un bénéfice net sous-jacent de 195 millions de dollars pour SLC, comparativement à 158 millions de dollars en 2022.
- Il a étendu les capacités de SLC dans le secteur de la gestion de patrimoine d'investisseurs fortunés grâce au partenariat annoncé avec la Banque Scotia.
- Il a enregistré un excellent rendement pour les portefeuilles de nos clients, ce qui a fortement favorisé la fidélisation des clients.
- Il a généré des résultats de placement exceptionnels pour le compte général de la Sun Life afin d'appuyer les ventes de produits et le bénéfice net pendant le premier exercice complet en vertu du nouveau régime comptable.
- Il a amélioré la gestion des actifs, grâce à des partenariats élargis avec les sociétés affiliées de SLC, PMSL et la Financière Sun Life.
- Il a participé de façon importante à la préparation en vue de la réalisation de l'acquisition des sociétés affiliées de SLC.
- Il a poursuivi les efforts en matière de durabilité à l'échelle de SLC, y compris l'amélioration de l'infrastructure de données et de la communication de l'information afin d'accroître la transparence et d'appuyer la gestion de portefeuille.
- Il a maintenu une solide culture au sein de SLC, comme en témoignent les excellents résultats en matière d'engagement des employés, la fidélisation et le perfectionnement des employés, ainsi qu'en étant l'un des signataires fondateurs du nouveau code de Diversité, d'équité et d'inclusion du CFA Institute, et le fait d'être reconnu en 2023 par Pensions & Investments<sup>1</sup> comme l'un des meilleurs endroits où travailler en gestion financière pour la quatrième année consécutive.
- Il a continué d'améliorer nos systèmes en réalisant des projets clés et en obtenant des gains d'efficacité dans l'ensemble de la plateforme SLC.
- Il est demeuré un membre actif de l'équipe de la haute direction de la Sun Life, en particulier dans les domaines de la gestion d'actifs, des fusions et acquisitions et de Sun Life Asie.

<sup>1</sup> Pensions & Investments, une source mondiale de nouvelles en matière de gestion financière.

## Résumé de la rémunération (en dollars américains)

	2023		2022	2021
	Cible	Réelle	Réelle	Réelle
<b>Salaire</b>	<b>750 000</b>	<b>738 461</b>	<b>724 808</b>	<b>580 000</b>
Rémunération incitative annuelle	1 500 000	2 124 000	1 908 000	2 153 250
<b>Trésorerie totale</b>	<b>2 250 000</b>	<b>2 862 461</b>	<b>2 632 808</b>	<b>2 733 250</b>
Unités d'actions Sun Life		744 594	683 997	656 076
Options d'achat d'actions		744 578	683 970	656 037
Unités d'actions fictives de Gestion SLC		1 489 151	1 367 940	1 312 073
<b>Rémunération incitative à long terme</b>	<b>2 978 323</b>	<b>2 735 907</b>	<b>2 624 186</b>	
Unités d'actions Sun Life		-	1 967 681	-
Unités d'actions fictives de Gestion SLC		-	1 967 632	-
<b>Rémunération incitative à long terme (non récurrente)</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>3 935 314</b>	<b>-</b>
<b>Rémunération directe totale</b>	<b>5 228 323</b>	<b>5 840 784</b>	<b>9 304 029</b>	<b>5 357 436</b>

## Composition réelle de la rémunération pour 2023



En 2022, M. Peacher a aussi reçu une attribution incitative à long terme non récurrente composée d'unités d'actions Sun Life d'une valeur de 2 000 000 \$ US et d'unités d'actions fictives de Gestion SLC d'une valeur de 2 000 000 \$ US afin de souligner le rôle essentiel qu'il a joué jusqu'à présent dans la transformation de Gestion SLC sur plusieurs années et de constituer un puissant incitatif à faire croître l'entreprise dans l'avenir. Les attributions seront acquises en bloc en 2027, et l'acquisition sera subordonnée à l'atteinte à la fois d'objectifs financiers et stratégiques essentiels pour la stratégie à moyen terme de Gestion SLC. Le nombre définitif d'unités acquises peut aller de zéro, si le rendement est inférieur au seuil, jusqu'à un maximum de 125 % des unités attribuées, si le rendement dépasse les attentes.



**Daniel R. Fishbein,**  
Président, Sun Life É.-U.

Le Dr Fishbein est notre président, Sun Life É.-U., depuis le 17 mars 2014. Il est chargé de diriger nos activités d'assurance et de services de santé aux États-Unis, qui comprennent nos Solutions d'avantages sociaux collectif, de santé et de gestion des risques et nos activités d'assurance dentaire ainsi que les blocs de contrats d'assurance-vie individuelle. Le Dr Fishbein fait progresser notre leadership dans le secteur de la santé et des avantages sociaux aux États-Unis, l'un de nos quatre piliers stratégiques.

En reconnaissance de son apport en 2023, le Dr Fishbein s'est vu attribuer une attribution aux termes du RIA de 1 117 800 \$ US (un multiplicateur individuel de 115 %). Un incitatif à long terme de 2 750 000 \$ lui a été attribué en 2024.

### **Parmi ses réalisations importantes en 2023, on compte notamment ce qui suit :**

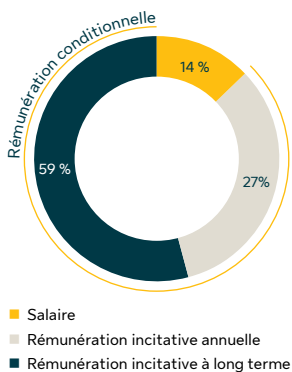
- Il a augmenté de 25 % le bénéfice net sous-jacent, qui s'est établi à 663 millions de dollars US, en raison du solide rendement de notre secteur Assurance collective et de l'apport de l'acquisition de DentaQuest.
- Il a augmenté de 27 % les produits d'exploitation tirés des clients, qui se sont établis à 8,0 milliards de dollars US, ce qui reflète l'apport de l'acquisition de DentaQuest et la mise en œuvre de notre stratégie visant à aider les clients à accéder aux soins de santé et à la couverture dont ils ont besoin.
- Il a augmenté les nouvelles ventes de 15 % pour s'établir à 1,68 milliard de dollars US, grâce à la croissance des solutions en santé et en gestion des risques et aux ventes exceptionnellement élevées des produits dentaires, y compris une hausse de 55 % des ventes des produits dentaires commerciaux, alors que nous tirons parti de notre force combinée avec l'acquisition de DentaQuest.
- Nous avons augmenté nos primes d'assurance-maladie complémentaire de 34 % et nous avons été reconnus par Eastbridge Consulting comme le chef de file de la croissance volontaire des ventes dans la catégorie des grands fournisseurs. Les prestations facultatives comprennent des produits d'assurance-maladie complémentaires qui aident les participants à payer des coûts qui ne sont pas couverts par leur régime de soins médicaux.
- En tant que plus grand fournisseur de prestations dentaires dans le cadre de Medicaid, DentaQuest a obtenu quatre nouveaux contrats de Medicaid, soutenant ainsi sa mission d'accès aux soins dentaires pour les familles et les enfants des communautés mal desservies.
- Il a aidé les clients à accéder aux soins de santé et à la couverture dont ils ont besoin grâce aux services de navigation de soins personnalisés de PinnacleCare, à des pratiques supplémentaires Advantage Dental+ axées sur la prestation de soins de santé oraux préventifs de grande qualité et à de nouveaux partenariats et produits conçus pour aider à réduire les coûts et à améliorer les résultats pour les membres.
- Il a facilité les soins et les avantages grâce à des solutions numériques, comme des applications mobiles et des services en ligne, à de nouvelles interfaces de programmation d'applications qui automatisent les processus et réduisent le nombre de tâches administratives manuelles, et à des partenariats qui soutiennent la santé de nos membres, y compris la santé émotionnelle et mentale.
- En 2023, nous avons été récipiendaires de douze reconnaissances au titre de meilleur employeur, y compris Top Place to Work du The Boston Globe pour une sixième fois d'affilée, Top Place to Work du USA Today pour une quatrième fois de suite, et Best Employer for Diversity du magazine Forbes.



## Résumé de la rémunération (en dollars américains)

	2023		2022	2021
	Cible	Réelle	Réelle	Réelle
<b>Salaire</b>	<b>600 000</b>	<b>600 000</b>	<b>600 000</b>	<b>600 000</b>
Rémunération incitative annuelle	900 000	1 117 800	1 417 500	1 235 000
<b>Trésorerie totale</b>	<b>1 500 000</b>	<b>1 717 800</b>	<b>2 017 500</b>	<b>1 835 000</b>
Unités d'actions Sun Life		1 861 485	1 465 671	1 249 027
Options d'achat d'actions		620 485	488 554	416 331
<b>Rémunération incitative à long terme</b>		<b>2 481 970</b>	<b>1 954 225</b>	<b>1 665 358</b>
<b>Rémunération directe totale</b>	<b>3 981 970</b>	<b>4 199 770</b>	<b>3 971 725</b>	<b>3 500 358</b>

## Composition réelle de la rémunération pour 2023





Jacques Goulet,  
Président, Sun Life Canada

M. Goulet est président, Sun Life Canada depuis le 15 janvier 2018. Il a la responsabilité de notre plus important groupe d'affaires offrant des services d'assurance, des services de gestion de patrimoine comprenant des fonds communs de placement, des régimes de retraite collectifs et des garanties collectives au Canada. M. Goulet contribue à renforcer notre position de chef de file dans le domaine de l'assurance et des solutions de gestion de patrimoine pour la Sun Life du Canada, l'un de nos quatre piliers stratégiques.

En reconnaissance de son apport en 2023, M. Goulet s'est vu attribuer une attribution aux termes du RIA de 1 541 250 \$ (un multiplicateur individuel de 125 %). Un incitatif à long terme de 3 000 000 \$ lui a été attribué en 2024.

### Parmi ses réalisations importantes en 2023, on compte notamment ce qui suit :

- Le bénéfice net sous-jacent a atteint 1 376 millions de dollars, en hausse de 29 % par rapport à l'exercice précédent, et le RCP sous-jacent a augmenté pour s'établir à 21,4 %.
- Il a réalisé l'expansion du secteur de la santé grâce à l'acquisition de Dialogue, la plateforme de soins virtuels de santé et de mieux-être de premier plan au Canada, et à l'acquisition d'une participation minoritaire dans Pillway, un partenaire pharmaceutique virtuel, afin de faciliter la vie des Canadiens en leur permettant de mener une vie plus saine.
- Il a conservé la position de tête de la Sun Life Health pour le marché des garanties collectives<sup>1</sup>, avec plus de 12,6 milliards de dollars de contrats en vigueur. Il a signé un contrat avec le gouvernement du Canada pour l'administration du Régime canadien de soins dentaires et a conclu la vente des activités des régimes d'associations et de groupes d'affinités et de l'assurance-crédit collective de la Sun Life Canada.
- Il a amélioré notre gamme d'expériences numériques sur demande en santé en lançant Pharmacie Lumino Santé et en améliorant les résultats en santé mentale des participants au régime avec le coach en santé mentale.
- Il a maintenu la position de tête sur le marché des régimes de retraite collectifs<sup>2</sup>, avec un sommet historique de 121 milliards de dollars d'actifs des régimes d'accumulation de capital, en hausse de 13 % par rapport à l'exercice précédent. Il a augmenté le secteur de transfert des risques liés aux régimes de retraite à un niveau record, soit 17 milliards de dollars d'actifs sous gestion, dont 2,2 milliards de dollars en actifs transférés, et il a conservé notre position de tête dans les services de continuité<sup>3</sup>, avec des ventes à hauteur de 2,5 milliards de dollars.
- Il a maintenu la position de chef de file de la Sun Life dans le secteur de l'assurance individuelle<sup>4</sup>, avec des parts de marché de 27 % du marché de l'assurance-vie et 23 % du marché de l'assurance contre les maladies graves. Il a accru nos capacités de planification financière en mettant un Plan, simplement Sun Life à la disposition de plus de trois millions de clients, et plus de 95 000 feuilles de route financières ont été remises. Il a obtenu l'approbation de l'OCRI à l'égard de nouveaux courtiers en valeurs mobilières et il a augmenté l'offre de produits de santé en élargissant PinnacleCare au Canada.
- Placements mondiaux Sun Life a été nommée fournisseur de fonds communs de placement de l'année pour la prestation de solutions de placement novatrices aux clients.
- Il a conservé un niveau élevé d'engagement des employés en mettant l'accent sur un milieu de travail hautement performant, mentalement sain et inclusif. Il a dépassé le point de référence du secteur en matière de santé mentale des employés et a aidé Sun Life à obtenir le prix Meilleurs lieux de travail pour le Bien-être mental 2023 au Canada pour la deuxième année consécutive.
- Il a fait progresser nos objectifs ambitieux en matière de DEI par le maintien de la parité hommes-femmes au sein de l'équipe de la haute direction canadienne, une présence supérieure à 27 % des communautés sous-représentées dans des postes de vice-présidence ou un échelon supérieur, et une avancée au regard de la certification Relations progressistes avec les Autochtones. Il a renforcé l'engagement de la Sun Life envers la DEI en lançant une nouvelle catégorie de compte de dépenses personnelles pour les services de santé aux Autochtones, rendant l'allocation d'affirmation de genre plus facile et en établissant un partenariat avec la Fondation canadienne de la ménopause.

<sup>1</sup> Position de tête des fournisseurs de garanties collectives, en fonction des produits pour l'exercice clos en décembre 2022 selon le rapport de 2023 de Group Benefits Provider.

<sup>2</sup> Position de tête sur le marché des régimes de retraite collectifs pour l'exercice clos en décembre 2022 par rapport au rapport publié en 2023 par le Groupe Fraser intitulé « Pensions Universe Report 2022 data year ».

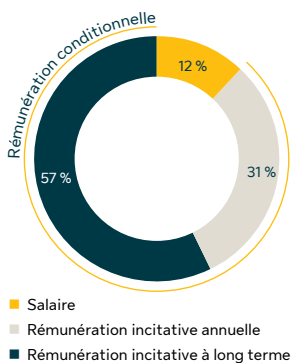
<sup>3</sup> Résultats des ventes de LIMRA depuis le début de l'exercice 2023 au troisième trimestre.

<sup>4</sup> Part de marché de LIMRA en fonction des primes sur le marché de l'assurance-vie et de l'assurance-maladie individuelles depuis le début de l'exercice au troisième trimestre de 2023.

## Résumé de la rémunération

	2023		2022	2021
	Cible	Réelle	Réelle	Réelle
<b>Salaire</b>	<b>600 000</b>	<b>600 000</b>	<b>600 000</b>	<b>600 000</b>
Rémunération incitative annuelle	900 000	1 541 250	972 320	1 359 000
<b>Trésorerie totale</b>	<b>1 500 000</b>	<b>2 141 250</b>	<b>1 572 320</b>	<b>1 959 000</b>
Unités d'actions Sun Life		2 100 019	2 100 020	2 025 034
Options d'achat d'actions		700 001	700 004	675 005
<b>Rémunération incitative à long terme</b>		<b>2 800 020</b>	<b>2 800 024</b>	<b>2 700 040</b>
<b>Rémunération directe totale</b>	<b>4 300 020</b>	<b>4 941 270</b>	<b>4 372 344</b>	<b>4 659 039</b>

## Composition réelle de la rémunération pour 2023



## Tableau sommaire de la rémunération

Le tableau suivant présente la rémunération totale versée à nos membres de la haute direction visés pour les exercices clos les 31 décembre 2023, 2022 et 2021. Pour 2023, la rémunération totale versée aux membres de la haute direction visés était tributaire des changements annoncés précédemment aux cibles qui ont été apportés en février 2023, des résultats du régime incitatif qui sont supérieurs à la cible pour l'ensemble de nos secteurs et du taux de change en vigueur entre le dollar canadien et le dollar américain.

M. Peacher et le Dr 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 : 1,349 \$ CA pour 2023; 1,301 \$ CA pour 2022; et 1,254 \$ CA pour 2021.

Nom et poste principal	Année	Salaire versé (\$)	Attributions d'actions (\$)	Attributions d'options (\$)	Rémunération aux termes d'un régime de rémunération incitative autre qu'à base de capitaux propres (\$)	Valeur du régime de retraite (\$)	Autre rémunération (\$)	Rémunération totale (\$)
<b>Kevin D. Strain</b> Président et chef de la direction	2023	1 000 000	5 362 500	1 787 501	2 358 000	141 520	-	10 649 521
	2022	1 000 000	4 717 549	1 562 505	1 710 000	435 260	700	9 426 014
	2021	863 462	3 325 051	875 007	2 185 079	3 938 737	140 283	11 327 619
<b>Manjit Singh</b> Vice-président général et premier directeur financier	2023	650 000	1 875 046	625 003	1 257 000	147 250	233	4 555 133
	2022	638 462	1 650 060	550 007	912 000	146 423	2 781	3 899 733
	2021	461 538	7 975 155	1 525 011	1 372 800	34 615	200 000	11 569 119
<b>Stephen C. Peacher</b> Président de Gestion SLC	2023	996 480	3 014 215	1 004 733	2 866 126	430 809	-	8 312 363
	2022	943 193	7 791 210	890 051	2 482 880	397 389	-	12 504 723
	2021	727 320	2 468 059	822 670	2 700 176	363 660	264 838	7 346 723
<b>Daniel R. Fishbein</b> Président, Sun Life É.-U.	2023	809 640	2 511 888	837 282	1 508 359	281 342	-	5 948 512
	2022	780 780	1 907 278	635 755	1 844 593	292 310	-	5 460 715
	2021	752 400	1 566 280	522 080	1 548 690	237 633	-	4 627 083
<b>Jacques Goulet</b> Président, Sun Life Canada	2023	600 000	2 100 019	700 001	1 541 250	142 385	2 211	5 085 866
	2022	600 000	2 100 020	700 004	972 320	137 660	-	4 510 004
	2021	600 000	2 025 034	675 005	1 359 000	137 660	-	4 796 699

### Salaire versé

Comprend les augmentations de salaire suivantes accordées en mars :

- MM. Strain et Goulet, et le Dr Fishbein en 2021
- MM. Singh et Peacher en 2022
- M. Peacher en 2023

## Attributions d'actions

Exercice	Date d'attribution	Prix par unité d'action Sun Life	Prix par UAD	Prix par unité d'action fictive de Gestion SLC
2023	21 févr. 2023	68,36 \$		10,00 \$
2022	14 mars 2022	66,66 \$		10,00 \$
2022	22 févr. 2022	68,30 \$		10,00 \$
2021	15 nov. 2021		70,88 \$	
2021	7 juin 2021	65,10 \$	65,10 \$	
2021	17 mai 2021	65,24 \$	65,24 \$	
2021	23 févr. 2021	62,28 \$		10,00 \$

- Le prix par unité d'action Sun Life et le prix par UAD est calculé en fonction du cours de clôture moyen de nos actions ordinaires à la TSX au cours des cinq jours de bourse précédant la date d'attribution. Le prix par unité d'action fictive de Gestion SLC correspond à 10,00 \$ pour chaque nouvelle attribution annuelle.
- En 2022, M. Peacher a reçu une attribution non récurrente composée d'unités d'actions Sun Life d'une valeur de 2 000 000 \$ US et, le 14 mars 2022, d'unités d'actions fictives de Gestion SLC d'une valeur de 2 000 000 \$ US afin de souligner le rôle essentiel qu'il a joué jusqu'à présent dans la transformation sur plusieurs années de Gestion SLC et de constituer un puissant incitatif à faire croître l'entreprise dans l'avenir.
- M. Strain a reçu une attribution non récurrente d'UAD d'une valeur de 700 011 \$ le 15 novembre 2021, pour garantir une rémunération comme président et chef de la direction, qui s'appuie fortement sur une rémunération incitative à base d'actions à long terme, allant de pair avec son nouveau poste. Ce montant correspond à la rémunération incitative à long terme supplémentaire qu'il aurait reçue à titre de président et chef de la direction pour le reste de 2021 dans le cadre de sa rémunération cible.
- M. Singh a reçu des attributions, pour remplacer la valeur à laquelle il a renoncé auprès de son ancien employeur, comme suit : une attribution non récurrente d'UAD d'une valeur de 3 350 065 \$ à l'embauche pour remplacer les prestations de retraite; une attribution non récurrente d'options d'achat d'actions d'une valeur de 1 000 005 \$ pour remplacer les options d'achat d'actions non acquises; une attribution non récurrente d'unités d'actions Sun Life d'une valeur de 3 050 066 \$ afin de remplacer les unités d'actions liées au rendement. Il a également reçu sa première attribution au titre de la rémunération incitative à long terme. Ces attributions ont été versées le 17 mai et le 7 juin 2021.

## Attributions d'options

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

Exercice	Date d'attribution	Prix d'exercice	Juste valeur comptable
2023	21 févr. 2023	67,68 \$	11,54 \$
2022	22 févr. 2022	68,12 \$	9,64 \$
2021	17 mai 2021	65,84 \$	9,33 \$
2021	23 févr. 2021	62,59 \$	8,54 \$

- Nous nous servons d'un ratio moyen calculé sur cinq ans selon le modèle de Black-Scholes pour fixer les attributions.
- La moyenne sur cinq ans correspond à une valeur à long terme tenant compte d'estimations à long terme de facteurs utilisés dans le modèle d'évaluation de Black-Scholes.

- Les hypothèses suivantes ont servi à établir la valeur des attributions annuelles d'options selon le modèle Black-Scholes :

Exercice	Terme	Durée de vie prévue (années)	Volatilité prévue	Rendement en dividende	Taux sans risque
2023	10 ans	6,8	23,33 %	4 %	3,42 %
2022	10 ans	6,3	23,69 %	4 %	1,76 %
2021	10 ans	6,3	24,93 %	4 %	0,85 %

- L'attribution d'options faite à M. Singh en 2021 comprenait une attribution visant à remplacer les options non acquises déchuées chez son ancien employeur, en plus de son attribution d'options annuelle régulière de 2021.

### Rémunération aux termes d'un régime de rémunération incitative autre qu'à base de capitaux propres

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

### Valeur du régime de retraite

- La valeur du régime de retraite représente les coûts compensatoires, tels qu'ils sont décrits dans les tableaux du régime à prestations déterminées et du régime à cotisations déterminées figurant aux pages [118 to 119](#).
- La valeur du régime de retraite de 2022 pour MM. Singh et Goulet ont été transposés dans la circulaire d'information de la direction de l'année précédente et corrigés.

### Autre rémunération

- L'autre rémunération comprend les crédits d'avantages sociaux flexibles que MM. Strain, Singh et Goulet ont reçus en espèces.
- En 2021, le montant de M. Singh comprend un paiement en espèces à la signature destiné à remplacer les primes variables auxquelles il a renoncé chez son précédent employeur.
- Comprend la valeur totale des avantages accessoires (y compris les biens et les autres avantages individuels) qui ne sont généralement pas offerts à tous les employés et qui totalisent au moins 50 000 \$ ou représentent au moins 10 % du salaire total d'un membre de la haute direction visé pour l'exercice. Ne s'applique qu'à MM. Strain et Peacher en 2021.
- Les montants relatifs à toute « Autre rémunération » de 2022 pour M. Singh et M. Goulet ont été transposés dans la circulaire d'information de la direction de l'année précédente et ont été corrigés.

# Attributions aux termes du régime de rémunération incitative

## Attributions d'actions et d'options en cours

Le tableau ci-dessous constitue un résumé des attributions d'actions et d'options en cours au 31 décembre 2023 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 68,72 \$ (le cours de clôture des actions de la Financière Sun Life à la TSX le 31 décembre 2023), multipliée par le nombre d'options.

La valeur marchande des attributions d'actions dont les droits n'ont pas été acquis ou qui n'ont pas été versées est de 68,72 \$, multipliée 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 moitié d'exercice.

Membre de la haute direction visé	Attributions d'options					Attributions d'actions			
	Exercice	Nombre de titres sous-jacents à des options non exercées (nombre)	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 (nombre)	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 (\$)
Kevin D. Strain	2020	71 402	62,12	25 févr. 2030	471 253				
	2021	114 590	62,59	23 févr. 2031	702 437	Unités d'actions Sun Life	47 767	3 282 520	-
	2022	186 484	68,12	22 févr. 2032	111 890	Unités d'actions Sun Life	75 577	5 193 669	-
	2023	203 162	67,68	21 févr. 2033	211 288	Unités d'actions Sun Life	82 079	5 640 474	-
						UAD	10 908	749 606	-
<b>Total</b>		<b>575 638</b>			<b>1 496 869</b>		<b>216 331</b>	<b>14 866 268</b>	<b>-</b>
Manjit Singh	2021	188 312	65,84	17 mai 2031	542 339	Unités d'actions Sun Life	73 628	5 059 709	-
						Unités d'actions Sun Life	5 990	411 611	-
	2022	65 643	68,12	22 févr. 2032	39 386	Unités d'actions Sun Life	26 435	1 816 592	-
	2023	71 036	67,68	21 févr. 2033	73 877	Unités d'actions Sun Life	28 700	1 972 242	-
						UAD	-	-	3 960 742
<b>Total</b>		<b>324 991</b>			<b>655 602</b>		<b>134 752</b>	<b>9 260 155</b>	<b>3 960 742</b>
Stephen C. Peacher	2020	26 876	62,12	25 févr. 2030	177 382				
	2021	107 736	62,59	23 févr. 2031	660 422	Unités d'actions Sun Life	14 971	1 028 781	-
						Unités d'actions fictives de Gestion SLC	164 534	2 417 004	-
	2022	106 227	68,12	22 févr. 2032	63 736	Unités d'actions Sun Life	14 260	979 918	-
						Unités d'actions fictives de Gestion SLC	178 010	2 517 061	-
						Unités d'actions Sun Life	41 638	2 861 388	-
					Unités d'actions fictives de Gestion SLC	256 048	3 620 519	-	

Membre de la haute direction visé	Attributions d'options					Attributions d'actions			
	Exercice	Nombre de titres sous-jacents à des options non exercées (nombre)	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 (nombre)	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 (\$)
	2023	114 195	67,68	21 févr. 2033	118 763	Unités d'actions Sun Life	15 379	1 056 838	-
						Unités d'actions fictives de Gestion SLC	200 946	2 154 141	-
						UAD	-	-	2 356 345
<b>Total</b>		<b>355 034</b>			<b>1 020 302</b>		<b>885 785</b>	<b>16 635 651</b>	<b>2 356 345</b>
<b>Daniel R. Fishbein</b>	2015	31 999	39,02	24 févr. 2025	950 370				
	2016	37 662	40,16	23 févr. 2026	1 075 627				
	2017	32 701	48,20	28 févr. 2027	671 025				
	2018	43 118	53,96	27 févr. 2028	636 422				
	2019	63 811	50,58	26 févr. 2029	1 157 532				
	2020	64 503	62,12	25 févr. 2030	425 720				
	2021	68 371	62,59	23 févr. 2031	419 114	Unités d'actions Sun Life	28 501	1 958 578	-
	2022	75 877	68,12	22 févr. 2032	45 526	Unités d'actions Sun Life	30 555	2 099 770	-
	2023	95 163	67,68	21 févr. 2033	98 970	Unités d'actions Sun Life	38 447	2 642 096	-
						UAD	-	-	1 247 958
<b>Total</b>		<b>513 205</b>			<b>5 480 305</b>		<b>97 504</b>	<b>6 700 444</b>	<b>1 247 958</b>
<b>Jacques Goulet</b>	2020	17 850	62,12	25 févr. 2030	117 810				
	2020	8 962	57,16	5 déc. 2030	103 601				
	2021	44 199	62,59	23 févr. 2031	270 940	Unités d'actions Sun Life	36 849	2 532 234	-
	2022	83 545	68,12	22 févr. 2032	50 127	Unités d'actions Sun Life	33 643	2 311 965	-
	2023	79 560	67,68	21 févr. 2033	82 742	Unités d'actions Sun Life	32 143	2 208 877	-
						UAD	-	-	774 923
<b>Total</b>		<b>234 116</b>			<b>625 220</b>		<b>102 635</b>	<b>7 053 076</b>	<b>774 923</b>

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-dessous présente :

- la valeur que les membres de la haute direction visés auraient réalisée s'ils avaient exercé les options acquises en 2023 à leurs dates d'acquisition
- la valeur des attributions d'actions qui ont été acquises et versées en 2023 (l'indicateur de rendement des attributions de 2020, versées en 2023, était basé sur la conception des unités d'actions Sun Life décrite à la page 89)
- l'attribution aux termes du régime de rémunération incitative annuelle gagnée en 2023 et versée en mars 2024.



Membre de la haute direction visé	Attributions à base d'options – valeur acquise au cours de l'exercice (\$)	Attributions à base d'actions – valeur acquise au cours de l'exercice (\$)	Rémunération aux termes d'un régime de rémunération incitative autre qu'à base de capitaux propres – valeur gagnée au cours de l'exercice (\$)
Kevin D. Strain	412 047	2 253 331	2 358 000
Manjit Singh	30 130	-	1 257 000
Stephen C. Peacher	615 373	3 141 532	2 866 126
Daniel R. Fishbein	365 414	2 035 602	1 508 359
Jacques Goulet	479 171	3 360 952	1 541 250

## Valeur des options acquises au cours de l'exercice

Le tableau ci-dessous présente la valeur des options qui ont été acquises par chaque membre de la haute direction visé en 2023. 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 [91](#).

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 (\$)
Kevin D. Strain	2019	26 févr. 2023	15 986	50,58	65,95	245 705
	2020	25 févr. 2023	17 851	62,12	65,95	68 369
		23 févr. 2023	28 647	62,59	66,01	97 973
	2022	22 févr. 2023	46 621	68,12	66,89	-
					<b>Total</b>	<b>412 047</b>
Manjit Singh	2021	17 mai 2023	47 078	65,84	66,48	30 130
	2022	22 févr. 2023	16 411	68,12	66,89	-
					<b>Total</b>	<b>30 130</b>
Stephen C. Peacher	2019	26 févr. 2023	27 347	50,58	65,95	420 323
	2020	25 févr. 2023	26 876	62,12	65,95	102 935
	2021	23 févr. 2023	26 934	62,59	66,01	92 114
	2022	22 févr. 2023	26 557	68,12	66,89	-
					<b>Total</b>	<b>615 373</b>
Daniel R. Fishbein	2019	26 févr. 2023	15 953	50,58	65,95	245 198
	2020	25 févr. 2023	16 125	62,12	65,95	61 759
	2021	23 févr. 2023	17 093	62,59	66,01	58 458
	2022	22 févr. 2023	18 969	68,12	66,89	-
					<b>Total</b>	<b>365 414</b>
Jacques Goulet	2019	26 févr. 2023	14 690	50,58	65,95	225 785
	2020	25 févr. 2023	17 851	62,12	65,95	68 369
		4 décembre 2023	8 963	57,16	69,37	109 438
	2021	23 févr. 2023	22 099	62,59	66,01	75 579
	2022	22 févr. 2023	20 886	68,12	66,89	-
					<b>Total</b>	<b>479 171</b>
					<b>Total</b>	<b>1 902 135</b>

- 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 2023

Le tableau ci-dessous 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 2023 et la valeur globale réalisée lors de l'exercice. La valeur réalisée lors de l'exercice est la différence entre le cours de clôture de nos actions ordinaires à la TSX à la date d'exercice et le prix d'exercice de l'option.

Membre de la haute direction visé	Nombre de titres acquis lors de l'exercice	Valeur globale réalisée (\$)
Kevin D. Strain	141 367	2 529 504
Manjit Singh	-	-
Stephen C. Peacher	153 565	1 914 902
Daniel R. Fishbein	11 780	355 498
Jacques Goulet	222 662	2 630 999

## Attributions d'actions

Le tableau ci-dessous présente le nombre total d'unités d'actions Sun Life et d'actions fictives de Gestion SLC acquises et payées à chaque membre de la haute direction visé en 2023. 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. La valeur des unités d'actions fictives de Gestion SLC reçue à l'acquisition correspond au nombre d'unités d'actions fictives de Gestion SLC accrues multiplié par le prix d'acquisition.

Membre de la haute direction visé	Date d'attribution	Unités d'actions Sun Life accumulées (nombre)	Unités d'actions fictives de Gestion SLC accumulées (nombre)	Indicateur de rendement	Prix à l'acquisition (\$)	Valeur reçue à l'acquisition (\$)
Kevin D. Strain	25 févr. 2020	28 706,57		117 %	67,09	2 253 331
Manjit Singh	-	-		-	-	-
Stephen C. Peacher	25 févr. 2020	14 407,61		117 %	67,09	1 130 929
			165 618,00	s.o. <sup>1</sup>	12,14	2 010 603
Daniel R. Fishbein	25 févr. 2020	25 932,79		117 %	67,09	2 035 602
Jacques Goulet	25 févr. 2020	28 706,57		117 %	67,09	2 253 331
	4 décembre 2020	14 110,67		117 %	67,09	1 107 621

<sup>1</sup> Il n'y a aucun indicateur de rendement pour les actions fictives de Gestion SLC. Voir ci-après pour connaître les mesures de rendement qui ont une incidence sur le prix d'acquisition des actions fictives de Gestion SLC.

- Le prix d'acquisition des unités d'actions Sun Life correspond au cours moyen de nos actions ordinaires à la TSX au cours des cinq jours de bourse précédant la date d'acquisition.
- L'indicateur de rendement des attributions de 2020, versées en 2023, était basé sur la conception des unités d'actions Sun Life décrite à la page 89.

Le tableau ci-dessous présente notre mode de calcul de l'indicateur de rendement pour les attributions d'unités d'actions Sun Life de 2020 (pour la période de rendement de 2020 à 2022, et versées au début de 2023).

Cycle de rendement	Groupe de sociétés comparables	Pondération	Rendement de RTA relatif des sociétés comparables						
				Inférieur au seuil de référence	Seuil de référence	Cible (moy. comp.)	Maximum	RTA FSL	Multiplicateur réel de RTA
2020 à 2022	Sociétés d'assurances nord-américaines	75 %	TSX	< -0.6%	-0.6%	9.4%	19.4%	4.4%	62 %
			NYSE	< -0.9%	-0.9%	9.1 %	19.1%	3.4%	58 %
	Banques canadiennes	25 %	TSX	< -1.1%	-1.1%	8.9 %	18.9%	4.4%	67 %
<b>Multiplicateur de 2022 – Indicateur de paiement (pondération 50 %)</b>				<b>0 %</b>	<b>25 %</b>	<b>100 %</b>	<b>200 %</b>		<b>62 %</b>
2019 à 2021	Sociétés d'assurances nord-américaines	75 %	TSX	< 2,9 %	2,9 %	12,9 %	22,9 %	17,8 %	150 %
			NYSE	< 3,4 %	3,4 %	13,4 %	23,4 %	19,7 %	163 %
	Banques canadiennes	25 %	TSX	< 4,0 %	4,0 %	14,0 %	24,0 %	17,8 %	138 %
<b>Multiplicateur de 2021 – Indicateur de paiement (pondération 25 %)</b>				<b>0 %</b>	<b>25 %</b>	<b>100 %</b>	<b>200 %</b>		<b>151 %</b>
2018 à 2020	Sociétés d'assurances nord-américaines	75 %	TSX	< -16,9 %	-16,9 %	-6,9 %	3,1 %	7,7 %	200 %
			NYSE	< -17,1 %	-17,1 %	-7,1 %	2,9 %	6,8 %	200 %
	Banques canadiennes	25 %	TSX	< -9,0 %	-9,0 %	1,0 %	11,0 %	7,7 %	168 %
<b>Multiplicateur de 2020 – Indicateur de paiement (pondération 25 %)</b>				<b>0 %</b>	<b>25 %</b>	<b>100 %</b>	<b>200 %</b>		<b>192 %</b>
<b>Indicateur de rendement moyen global pondéré</b>									<b>117 %</b>

La valeur finale de l'attribution d'unités fictives de Gestion SLC de 2020 de M. Peacher est fondée sur la croissance moyenne pondérée des mesures de rendement de Revenu fixe de Gestion SLC et de BGO comme suit :

Pilier	Pondération	Mesure de rendement
Revenu fixe de Gestion SLC	50 %	Croissance moyenne pondérée de : <ul style="list-style-type: none"> <li>• 10x le résultat d'exploitation ajusté (pondération de 20 %)</li> <li>• 3x les produits de tiers (pondération de 80 %)</li> </ul>
BGO	50 %	100 % de la juste valeur marchande (JVM), mesurée comme suit : 11,5 x BAIIA <sup>1</sup>

<sup>1</sup> Comprenant les ajustements apportés aux ajustements de transaction, aux bénéfices non distribués, aux ajustements de bilan et aux dettes.

Au moment de l'attribution à M. Peacher, Gestion SLC n'avait pas encore acquis de participation dans Crescent Capital Group, InfraRed Capital Partners ou AAM.

La valeur unitaire initiale a été fixée à 10,00 \$. Le prix unitaire a été calculé trimestriellement en fonction de la variation des chiffres réels sur 12 mois consécutifs. La valeur finale par actions est de 12,14 \$.

## Rémunération aux termes d'un régime de rémunération incitative autre qu'à base de capitaux propres

Pour de plus amples renseignements, se reporter à la rubrique « Régime de rémunération incitative annuelle » à partir de la page 84.

Membre de la haute direction visé	Attribution cible	Résultats d'entreprise	Multiplicateur individuel	Attribution finale (\$)
Kevin D. Strain	1 500 000	131 %	120 %	2 358 000
Manjit Singh	800 000	131 %	120 %	1 257 000
Stephen C. Peacher	2 024 100	120 %	118 %	2 866 126
Daniel R. Fishbein	1 214 460	108 %	115 %	1 508 359
Jacques Goulet	900 000	137 %	125 %	1 541 250

- **L'attribution cible** calculée au prorata du service actif est utilisée dans le calcul du RIA (sous réserve de dispositions à la signature pour la première année d'emploi).
- 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 (exception faite du président, Gestion SLC), les résultats de l'entreprise correspondent à une pondération de 25 % du bénéfice par action déclaré total de la Compagnie et de 75 % du rendement de l'organisation pertinent. Le rendement de l'organisation est évalué à l'aide des mesures clients, de la croissance et du bénéfice sous-jacents. Pour le président, Gestion SLC, le RIA est établi en fonction des résultats de l'organisation de Gestion SLC.
- Dans le cadre du régime de rémunération incitative annuelle (RIA), notre performance financière est mesurée par rapport à des objectifs établis dans notre plan d'affaires annuel. Avec la transition vers la norme IFRS 17, la direction et le conseil ont reconnu une certaine incertitude dans la fixation des objectifs du plan d'affaires pour 2023. Les résultats financiers et ceux du RIA ont été suivis tout au long de l'année et, en milieu d'année, le conseil a approuvé une augmentation des objectifs de bénéfices pour le RIA. L'augmentation est reflétée dans les cibles de rendement du tableau ci-dessous.
- L'indicateur de rendement de l'ensemble de la Compagnie aux fins du RIA est de 131 %, y compris un ajustement négatif principalement pour 1) compenser l'incidence positive liée au dessaisissement des activités au Royaume-Uni qui n'était pas incluse dans le plan d'affaires en raison du moment incertain de la transaction, 2) neutraliser l'incidence de la différence estimative du passif des options de vente de Gestion SLC entre le plan d'affaires et la fin d'exercice et 3) atténuer une incidence positive importante de la juste valeur par le biais des autres éléments du résultat global des gains générés dans le cadre de la transition à IFRS 17 et 9. Ce résultat est en hausse par rapport à notre indicateur de 95 % en 2022, ce qui traduit une forte performance sur les bénéfices et la croissance déclarés et sous-jacents, et des résultats mitigés sur les mesures clients.
- Les indicateurs de rendement des organisations aux fins du RIA reflètent un éventail de résultats, les résultats globaux pour 2023 pour les membres de la haute direction visés [présidents des organisations] dépassant tous la cible, reflétant de solides bénéfices déclarés de la Compagnie, de fortes données financières de l'organisation et des résultats de prestations aux clients se situant légèrement sous les cibles jusqu'à bien au-dessus de celles-ci.

Le tableau ci-après indique comment nous avons calculé l'indicateur de paiement de rendement pour les résultats commerciaux globaux de la Compagnie par rapport aux cibles du plan d'affaires/du RIA (qui ont été mises à jour et approuvées par le conseil au milieu de l'exercice). Le bénéfice par action sous-jacent exclut du bénéfice par action déclaré l'incidence des éléments qui créent de la volatilité dans nos résultats aux termes des normes IFRS, comme il est décrit à la section M « Mesures financières non conformes aux normes IFRS » de notre rapport de gestion 2023 déposé auprès des autorités en valeurs mobilières canadiennes.

Mesures principales	Pondération	Inférieur au seuil de référence	Seuil de référence	Cible	Maximum	Nos réalisations en 2023	
							Résultat
Bénéfice par action sous-jacent	25 %	< 2,97 \$	2,97 \$	4,24 \$	5,08 \$	5,26 %	Supérieur à la cible
<b>Indicateur de paiement</b>		0 %	50 %	100 %	150 %		<b>150 %</b>
+							
Bénéfice par action sous-jacent	25 %	< 3,94 \$	3,94 \$	5,63 \$	6,75 \$	6,36 \$	Supérieur à la cible
<b>Indicateur de paiement</b>		0 %	25 %	100 %	200 %		<b>165 %</b>
+							
Croissance (total de la Compagnie) <sup>1</sup>	25%						Supérieur à la cible
Canada (VAN)	C	< 433 \$	433 \$	618 \$	742 \$	678 \$	149 %
États-Unis (produits tirés des clients)	É.-U.	< 6 857 \$	6 857 \$	8 067 \$	8 873 \$	8 048 \$	99 %
Asie (VAN)	C	< 332 \$	332 \$	475 \$	570 \$	671 \$	200 %
<b>Indicateur de paiement</b>		0 %	25 %	100 %	200 %		<b>142 %</b>
+							
Mesures clients		25 %	Évaluation des scores de satisfaction de la clientèle et rendement des principaux résultats opérationnels des clients				En voie d'atteindre la cible
<b>Indicateur de paiement</b>		0 %	50 %	100 %	150 %		<b>103 %</b>
<b>Indicateur de paiement global calculé</b>							<b>140 %</b>
+							
<b>Grille de pointage du rendement d'entreprise</b>	Mécanisme servant à une rétrospective complète du rendement et à une harmonisation avec l'expérience actionnaire (jusqu'à +/-20 %)			Un rajustement négatif pour modérer les incidences positives cumulatives sur les résultats et la croissance par rapport au plan d'affaires qui ne reflètent pas le rendement sous-jacent de la société ou pour atténuer les incidences positives imprévues de la transition vers la nouvelle norme comptable.			<b>-9 %</b>
+							
<b>Risque, conformité et contrôle</b>	Les résultats ont été examinés en fonction de considérations relatives au risque, à la conformité et au contrôle (modificateur de neutre à négatif, qui peut réduire les résultats à zéro)			Aucun ajustement			<b>- %</b>
=							
<b>Indicateur de paiement de rendement final</b>		0 %	25 %	100 %	200 %		<b>131 %</b>

<sup>1</sup> La note totale de la croissance de la Compagnie correspond à la moyenne pondérée du rendement selon la VAN au Canada et en Asie et du « revenu tiré des clients » aux États-Unis, résultats réels par rapport à une cible annuelle. La pondération est fondée sur la contribution de chaque organisation au bénéfice sous-jacent dans le plan d'affaires annuel. Pour 2023, les pondérations de croissance qui en résultent sont de 43 % pour le Canada, 35 % pour les États-Unis et 22 % pour l'Asie.

Outre ces objectifs et les valeurs figurant dans le tableau précédent, les faits saillants de notre rendement en 2023 sont présentés à la page 66.

Vous pouvez trouver de plus amples renseignements sur les résultats de nos secteurs dans notre rapport de gestion 2023.

## Prestations de retraite

### Régimes à prestations déterminées

Le tableau ci-dessous présente, pour chaque membre de la haute direction visé, les obligations au titre du régime de retraite à prestations déterminées au 31 décembre 2023.

Nous avons utilisé les mêmes méthodes et hypothèses actuarielles en 2023 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 2023. Comme ces hypothèses tiennent compte de nos meilleures estimations en ce qui concerne les événements à venir, les chiffres figurant dans le tableau ci-dessous peuvent ne pas être directement comparables à des estimations semblables d'obligations au titre des régimes de retraite qui sont divulguées par d'autres sociétés.

Membre de la haute direction visé	Nombre d'années de service décomptées	Rente viagère annuelle		Obligations au titre des prestations constituées au début de l'exercice (\$)	Variation attribuable à des éléments rémunérateurs (\$)	Variation attribuable à des éléments non-rémunérateurs (\$)	Obligations au titre des prestations constituées à la fin de l'exercice (\$)
		À la fin de l'exercice	À l'âge de 65 ans				
Kevin D. Strain	26,1	708 000	1 022 000	8 675 000	131 000	1 394 000	10 200 000
Manjit Singh	–	–	–	–	–	–	–
Stephen C. Peacher	–	–	–	–	–	–	–
Daniel R. Fishbein	–	–	–	–	–	–	–
Jacques Goulet	–	–	–	–	–	–	–

- Le nombre d'années de service décomptées correspond au nombre réel d'années de service au sein de la Compagnie au 31 décembre 2023 aux fins du régime à prestations déterminées canadien.
- Les chiffres de la *rente viagère annuelle* à l'âge de 65 ans sont fondés sur les gains ouvrant droit à pension du membre de la haute direction visé jusqu'au 31 décembre 2023.
- L'*obligation au titre des prestations constituées* représente la valeur actuarielle des obligations projetées au titre des prestations déterminées pour les services rendus au 31 décembre 2022 et au 31 décembre 2023. Les valeurs ont été déterminées à l'aide des mêmes hypothèses et méthodes actuarielles que celles utilisées pour déterminer les obligations au titre des régimes de retraite en fin d'exercice, présentées dans les « États financiers de l'exercice 2022, le rapport sur les renseignements à fournir en vertu de l'IAS 19 et les estimations de charges des programmes d'avantages sociaux canadiens pour 2023 » en date de janvier 2023, et dans les « États financiers de l'exercice 2023, le rapport sur les renseignements à fournir en vertu de l'IAS 19 et les estimations de charges des programmes d'avantages sociaux canadiens pour 2024 » à venir. L'opinion actuarielle contenue dans les rapports d'information susmentionnés s'applique également aux résultats figurant au présentes. L'obligation au titre des prestations constituées suppose qu'un membre de la haute direction visé atteindra sa prime cible. L'écart entre l'obligation au titre des prestations constituées à la fin de 2022 et de 2023 est attribuable aux coûts compensatoires détaillés dans le tableau, aux intérêts sur les obligations, à l'incidence des changements apportés aux hypothèses comptables et aux autres gains et pertes actuariels.
- La *variation attribuable à des éléments rémunérateurs* représente les coûts des services rendus des régimes à prestations déterminées pour 2023 (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 2023 et les hypothèses actuarielles employées pour l'exercice.
- Les évaluations futures tiendront compte de l'écart entre la rémunération future réelle et les hausses présumées pour les besoins de l'évaluation (de même que d'autres expériences de régime qui ne sont pas conformes aux hypothèses).
- 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. La variation attribuable à des éléments non rémunérateurs pour M. Strain en 2023 est principalement attribuable aux intérêts sur l'obligation au titre des prestations constituées au début de l'exercice et aux baisses des taux d'intérêt du marché en 2023, ce qui accroît l'obligation au titre des prestations constituées.

- Conformément à la « modification n° 6 du régime de retraite canadien non enregistré de la Sun Life du Canada, compagnie d'assurance-vie », qui est entrée en vigueur le 31 décembre 2022, le revenu de retraite annuel total payable à M. Strain à sa retraite ne doit pas dépasser 1,4 M\$. Ce « plafonnement de la rente » a été pris en compte dans l'obligation au titre des prestations constituées aux 31 décembre 2022 et 2023.

## Régimes à cotisations déterminées

Le tableau ci-dessous présente, pour chaque membre de la haute direction visé, les chiffres du régime de retraite à cotisations déterminées au 31 décembre 2023.

Membre de la haute direction visé	Valeur accumulée au début de l'exercice (\$)	Montant rémunérateur (\$)	Valeur accumulée à la fin de l'exercice (\$)
Kevin D. Strain	608 109	10 520	727 926
Manjit Singh	192 347	147 250	375 952
Stephen C. Peacher	7 553 497	430 809	9 265 892
Daniel R. Fishbein	2 773 278	281 342	3 557 271
Jacques Goulet	612 325	142 385	820 052

\* Les montants rémunérateurs de 2022 pour MM. Singh et Goulet ont été transposés et corrigés.

\*\* Les valeurs accumulées peuvent fluctuer en raison des taux de change et de l'incidence des marchés tout au long de l'exercice.

- Les valeurs des régimes américains ont été converties en dollars canadiens selon un taux de change de 1,355 en date du 1<sup>er</sup> janvier 2023 et de 1,325 en date du 31 décembre 2023 et du taux moyen de 2023 de 1,349 pour les montants autres que les soldes d'ouverture et les soldes de fermeture.
- Les *montants rémunérateurs* indiqués pour MM. Strain, Goulet et Singh représentent nos cotisations pour le régime canadien à cotisations déterminées. Les montants indiqués pour M. Peacher et le Dr 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).
- La *valeur accumulée* comprend le revenu net de placement et les cotisations salariales.

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

### Changement de contrôle

Nous avons conclu des ententes à double effet 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 Sun Life. Cet aspect est essentiel pour équilibrer les objectifs de l'entreprise et les intérêts des actionnaires au cours d'une opération.

Dans le cas d'une cessation d'emploi sans motif valable à double effet dans les trois ans suivant le changement de contrôle, les prestations sont versées comme suit :

- 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 le Dr 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.

Plus précisément, en cas de *changement de contrôle* :

- dans le cas des membres de la haute direction visés non américains, 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. Dans le cas des membres de la haute direction visés américains, Dr Fishbein et M. Peacher, les droits rattachés aux unités d'actions Sun Life sont acquis de façon accélérée lorsqu'un membre de la haute direction est congédié sans motif valable ou quitte l'organisation pour un motif valable (double effet). Si la cessation d'emploi survient sept mois ou moins avant la date de paiement normale, les unités d'actions Sun Life sont payées à la date de paiement normale aux termes du régime. Si la cessation d'emploi survient plus de sept mois avant la date de paiement normale, les unités d'actions Sun Life sont payées au cours du septième mois suivant le mois au cours duquel la cessation d'emploi survient, sous réserve de certaines exceptions liées aux montants d'impôt prévus par la loi américaine intitulée Federal Insurance Contribution Act.
- les UAD non acquises sont acquises et les UAD acquises sont 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.

Nous définissons le changement de contrôle comme suit :

- un regroupement ou une fusion de la FSL inc. 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 un droit de vote en circulation représentent moins de 60 % (50 % pour le Dr Fishbein) des actions comportant un 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 FSL inc. ou de la Sun Life du Canada à une société qui n'est pas membre du même groupe; ou
- l'acquisition, par une société qui n'est pas membre du même groupe, de plus de 20 % (30 % pour le Dr Fishbein) des actions comportant un droit de vote de la FSL inc. ou de la Sun Life du Canada.

Pour le Dr Fishbein, la vente de nos activités américaines, en plus des situations susmentionnées, constitue un changement de contrôle.

Voici comment nous définissons pour cause :

- une diminution importante de la nature ou de l'étendue des responsabilités, des fonctions ou des pouvoirs d'un membre de la haute direction visé;
- une diminution importante de la rémunération de base ou totale d'un membre de la haute direction visé;
- une violation importante du contrat d'emploi d'un membre de la haute direction visé par Sun Life; ou
- la survenance de tout autre événement ou circonstance qui, en vertu des lois applicables, constitue un congédiement déguisé d'un membre de la haute direction visé.



## Ententes de cessation d'emploi avec les employés

Le tableau ci-dessous présente un résumé de nos ententes contractuelles avec les membres de la haute direction visés, qui étaient des employés actifs en date du 31 décembre 2023.

Nature de la cessation d'emploi	Membre de la haute direction visé	Type d'entente
Cessation d'emploi (sans motif valable)	Manjit Singh	Il a le droit de recevoir une rémunération représentant 24 mois tenant lieu de préavis, de manière conforme à nos pratiques concernant le salaire de base et la rémunération incitative en espèces.
Cessation d'emploi (sans motif valable)	Stephen C. Peacher Daniel R. Fishbein	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-dessous 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, à moins d'indication contraire dans les contrats d'emploi. En ce qui concerne nos membres de la haute direction visés, y compris notre chef de la direction, une cessation d'emploi motivée entraîne la renonciation aux unités d'actions non acquises et aux options en cours et peut également avoir pour résultat une récupération de la rémunération incitative, en tout ou en partie, reçue ou réalisée au cours des trois exercices complets, dans un cas d'inconduite (ou de retraitement financier), le cas échéant.

Élément de rémunération	Droits au moment de la démission	Droits supplémentaires à la suite d'autres scénarios de cessation d'emploi		
		Cessation d'emploi (sans motif valable)	Départ à la retraite	Double effet – Changement de contrôle et cessation d'emploi sans motif valable
<b>Salaire</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cessation du salaire</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cessation du salaire</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cessation du salaire</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>24 mois de salaire</li> </ul>
<b>Attribution de rémunération incitative annuelle</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Renonciation à l'attribution</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Renonciation à l'attribution</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Réception d'une attribution calculée au prorata du 1<sup>er</sup> janvier jusqu'à la date du départ à la retraite</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Réception d'une attribution calculée au prorata du 1<sup>er</sup> janvier jusqu'à la date de cessation d'emploi (dans l'hypothèse du rendement cible)</li> <li>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</li> </ul>
<b>Rémunération incitative à moyen terme</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Renonciation aux attributions non acquises</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Réception d'une tranche calculée au prorata d'unités d'actions Sun Life pour service actif pendant la période de rendement</li> <li>Versement immédiat (sauf pour les membres de la haute direction visés américains, voir les pages <a href="#">119 et 120</a>)</li> <li>Évaluation au moyen d'un indicateur de rendement qui inclut toutes les variables connues au moment de la cessation d'emploi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Acquisition entière et versement à la date de paiement normal</li> <li>Évaluation en fonction de l'indicateur de rendement réel</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Acquisition des attributions non acquises</li> <li>Versement immédiat (sauf pour les membres de la haute direction visés américains, voir les pages <a href="#">119 et 120</a>)</li> <li>Évaluation au moyen d'un indicateur de rendement qui inclut toutes les variables connues au moment de la cessation d'emploi</li> </ul>

Élément de rémunération	Droits au moment de la démission	Droits supplémentaires à la suite d'autres scénarios de cessation d'emploi			
		Cessation d'emploi (sans motif valable)	Départ à la retraite	Double effet – Changement de contrôle et cessation d'emploi sans motif valable	
Unités d'actions fictives de Gestion SLC Management Phantom Units	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Renonciation aux attributions non acquises</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Réception d'une tranche calculée au prorata d'unités d'actions fictives pour tenir compte du service de la date d'attribution à la date de cessation d'emploi</li> <li>• Valeur de l'unité d'action fixée à la date de cessation d'emploi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Acquisition entière et versement à la date d'acquisition normale</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Acquisition des unités d'actions non acquises</li> <li>• Valeur de l'unité d'action fixée à la date de cessation d'emploi</li> </ul>	
<b>Rémunération incitative à long terme</b>	Options d'achat d'actions	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 60 jours pour exercer les options acquises</li> <li>• Renonciation aux attributions non acquises</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 60 jours pour exercer les options acquises</li> <li>• Renonciation aux attributions non acquises</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jusqu'à 36 mois pour exercer les options acquises et les options qui deviennent acquises pendant cette période; jusqu'à 60 mois à compter des attributions de 2019</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Acquisition anticipée de la totalité des options et 36 mois pour exercer les options acquises</li> </ul>
<b>UAD</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Attributions acquises payées à un moment au choix du membre de la haute direction</li> <li>• Renonciation aux attributions non acquises</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Attributions acquises payées à un moment au choix du membre de la haute direction</li> <li>• Renonciation aux attributions non acquises</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Attributions acquises payées à un moment au choix du membre de la haute direction</li> <li>• Renonciation aux attributions non acquises</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Attributions acquises payées à un moment au choix du membre de la haute direction</li> <li>• Acquisition des attributions non acquises</li> </ul>	
<b>Prestations de retraite estimatives</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Valeur forfaitaire estimative des prestations constituées</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Valeur forfaitaire estimative des prestations constituées</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Valeur forfaitaire estimative des prestations constituées</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 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</li> </ul>	
<b>Avantages accessoires estimatifs</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cessation des avantages accessoires</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cessation des avantages accessoires</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cessation des avantages accessoires</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 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</li> <li>• Services de consultation aux fins de remplacement (au plus 40 000 \$ en \$ CA ou en \$ US en cas de paiement en \$ US)</li> </ul>	

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 :

Pour la rémunération incitative attribuée le 31 juillet 2019 ou après cette date :

- Avoir au moins 55 ans
- Avoir au moins 5 ans de service continu
- Total de l'âge et des années de service est d'au moins 65 ans
- Quitter son emploi de façon volontaire et fournir un préavis d'au moins six mois
- Convenir de ne pas livrer concurrence à la Sun Life ni de solliciter nos employés ou nos clients pendant une période de 12 mois aux termes du régime d'options d'achat d'actions et pour la durée pendant laquelle les unités restent en circulation aux termes du régime d'unités d'actions Sun Life à l'intention des membres de la haute direction.

Pour la rémunération incitative attribuée avant le 31 juillet 2019 :

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

Le tableau ci-dessous 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 2023.

- Les montants libellés en dollars américains ont été convertis en dollars canadiens selon un taux de change de 1,325 en date du 31 décembre 2023 pour les soldes des prestations de retraite qui prennent fin et le taux moyen de 2023 de 1,349 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 2023		
			Cessation d'emploi (sans motif valable)	Départ à la retraite	Changement de contrôle*
Kevin D. Strain Président et chef de la direction	Espèces :	-	-	1 500 000	6 713 185
	Attributions acquises :	732 634	-	-	-
	Attributions non acquises :	-	7 764 874	14 511 943	15 261 548
	Prestations de retraite :	9 367 926	-	-	1 972 000
	Avantages accessoires :	-	-	-	100 008
	<b>Total:</b>	<b>10 100 560</b>	<b>7 764 874</b>	<b>16 011 943</b>	<b>24 046 742</b>
	UAD acquises	-	-	-	-

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 2023		
			Cessation d'emploi (sans motif valable)	Départ à la retraite	Changement de contrôle*
<b>Manjit Singh</b> Vice-président général et premier directeur financier	Espèces :	-	2 900 000	-	3 700 000
	Attributions acquises :	281 016	-	-	-
	Attributions non acquises :	-	6 508 068	-	9 635 387
	Prestations de retraite :	375 952	-	-	-
	Avantages accessoires :	-	-	-	90 024
	<b>Total :</b>	<b>656 968</b>	<b>9 408 068</b>	<b>-</b>	<b>13 425 411</b>
	UAD acquises :	3 960 742	-	-	-
<b>Stephen C. Peacher</b> Président de Gestion SLC	Espèces :	-	1 106 739	2 024 047	9 203 962
	Attributions acquises :	346 145	-	-	-
	Attributions non acquises :	-	6 342 479	10 770 572	10 770 572
	Prestations de retraite :	9 265 892	-	-	-
	Avantages accessoires :	-	-	-	90 407
	<b>Total :</b>	<b>9 612 037</b>	<b>7 449 217</b>	<b>12 794 619</b>	<b>20 064 941</b>
	UAD acquises :	2 356 345	-	-	-
<b>Daniel R. Fishbein</b> Président, Sun Life É.-U.	Espèces :	-	809 619	1 214 428	6 029 543
	Attributions acquises :	5 031 205	-	-	-
	Attributions non acquises :	-	3 862 212	7 019 322	7 019 322
	Prestations de retraite :	3 557 271	-	-	-
	Avantages accessoires :	-	-	-	90 407
	<b>Total :</b>	<b>8 588 476</b>	<b>4 671 831</b>	<b>8 233 750</b>	<b>13 139 272</b>
	UAD acquises :	1 247 958	-	-	-
<b>Jacques Goulet</b> Président, Sun Life Canada	Espèces :	-	-	-	4 221 973
	Attributions acquises :	12 532	-	-	-
	Attributions non acquises :	-	4 419 892	-	7 533 655
	Prestations de retraite :	820 052	-	-	-
	Avantages accessoires :	-	-	-	90 024
	<b>Total :</b>	<b>832 584</b>	<b>4 419 892</b>	<b>-</b>	<b>11 845 652</b>
	UAD acquises :	774 923	-	-	-

\* À la rubrique « Changement de contrôle », la valeur des UAD non acquises de MM. Strain et Singh a été omise par inadvertance dans la circulaire d'information de la direction au cours des deux dernières années. Pour la période de présentation de l'information financière considérée, seul M. Strain avait des UAD dont les droits n'étaient pas acquis et ceux-ci sont présentés dans le tableau ci-dessus à la rubrique « Changement de contrôle » sous « Attributions non acquises ».

Les montants à payer en cas de départ à la retraite et de changement de contrôle peuvent fluctuer en raison des taux de change et de l'incidence des marchés tout au long de l'exercice.

MM. Strain et Peacher sont admissibles à la retraite en raison de leur ancienneté. Le Dr Fishbein est admissible à la retraite pour la rémunération incitative versée après le 31 juillet 2019. 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 seraient entièrement acquises, seraient évaluées à l'aide de l'indicateur de rendement réel et seraient payées à la date de paiement normale.

## Rémunération globale versée aux preneurs de 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 « preneurs de risques importants ». Nous comptons 33 postes de preneurs de risques importants en 2023, y compris les membres de notre équipe de la haute direction, les membres de la haute direction qui sont chargés de certains rôles relatifs à la Compagnie et à la surveillance des placements, et des dirigeants d'entreprise qui ont des responsabilités considérables au chapitre des bénéfices et des pertes et dont les pouvoirs leur permettent d'avoir une incidence importante sur l'exposition au risque de l'organisation. En 2023, deux personnes ont reçu un paiement à la signature. Le tableau ci-dessous présente la rémunération totale accordée, versée ou en cours en ce qui concerne les preneurs de risques importants au 31 décembre 2023 et pour l'exercice clos à cette date. La rémunération versée en dollars américains a été convertie en dollars canadiens en utilisant le taux de change annuel moyen de 2023 de 1,349.

Élément de rémunération	Rémunération annuelle fixe et variable								
	Rémunération incitative annuelle			Rémunération incitative à base d'actions					
	Salaire	Espèces	Rémunération différée (UAD)	Attribuée	Payée	En cours			
Acquise						Non acquise	Versements à la signature	Versements d'indemnités de départ	
Valeur globale (en millions de dollars)	15,8	42,9	0,6	37,2	31,6	27,8	104,6	2,0	-

- La **rémunération incitative en espèces** pour 2023 ne comprenait pas de versements garantis.
- La **rémunération incitative annuelle** représente les primes gagnées pour l'année de rendement 2023, versées en 2024, y compris les résultats au chapitre du rendement d'entreprise et du rendement individuel.
- 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 2023.
- Le montant dans la colonne **Payée** représente la valeur reçue en 2023 à l'exercice des options et la valeur à l'acquisition, y compris les rajustements en fonction du rendement pour les unités d'actions Sun Life (c.-à-d. les unités d'actions en fonction du rendement).
- Le montant dans la colonne **En cours** sous Rémunération incitative à base d'actions représente la valeur dans le cours des unités d'actions et la valeur marchande des attributions utilisant un prix par action de 68,72 \$ pour les options et les unités d'actions acquises et non acquises au 31 décembre 2023.
- Les **versements à la signature** représentent les engagements en espèces et en unités d'actions pris au moment de l'embauche, pour remplacer les montants auxquels on a renoncé auprès d'un ancien employeur.
- Les **versements d'indemnités de départ** représentent la valeur des avantages reçus à la cessation d'emploi.

Le tableau ci-dessous présente la variation de la valeur de la rémunération différée en cours des preneurs de risques importants en 2023 en fonction des rajustements implicites et explicites, et des autres rajustements, au sens des lignes directrices émises par le Comité de Bâle sur le contrôle bancaire.

	Valeur globale de la rémunération différée au 1 <sup>er</sup> janvier 2023 (en millions de dollars)	Variation de la valeur en 2023			Valeur globale de la rémunération différée au 31 décembre 2023 (en millions de dollars)
		Rajustements explicites (en millions de dollars)	Rajustements implicites (en millions de dollars)	Autres rajustements (en millions de dollars)	
Total	108,5	-3,4	24,9	-1,7	128,4
Variation en pourcentage		-3,1 %	22,9 %	-1,5 %	18,3 %

- La **valeur globale au 1<sup>er</sup> janvier 2023** 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 2021, de 2022 et de 2023 approuvées par le conseil en février 2024. Ces rajustements explicites comprendraient également la récupération, le cas échéant, mais aucune récupération n'a été appliquée en 2023.
- 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, de la renonciation à des unités et des exercices d'options en 2023.
- La **valeur globale au 31 décembre 2023** reflète l'incidence des rajustements explicites et implicites et des autres rajustements en 2023 sur la valeur des unités d'actions et des options en cours.

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

Le tableau ci-dessous présente, au 31 décembre 2023, les actions ordinaires devant être émises aux termes du régime d'options d'achat d'actions. Il présente également le nombre d'actions ordinaires pouvant être émises aux termes du régime d'options, qui a été approuvé par nos porteurs d'actions ordinaires.

Catégorie de régime	Nombre de titres devant être émis lors de l'exercice des options, des bons de souscription ou des droits en circulation a)	Prix d'exercice moyen pondéré des options, bons de souscription et droits en circulation	Nombre de titres restant à émettre en vertu des régimes de rémunération à base de titres de capitaux propres (à l'exclusion des titres indiqués dans la colonne a))
Régimes de rémunération à base de titres de capitaux propres approuvés par les porteurs	3 428 382	62,54 \$	2 424 145

# Autres renseignements

## Prêts aux administrateurs, aux membres de la direction et aux employés

Nous n'accordons ni ne garantissons aucun prêt personnel en faveur de nos administrateurs et de nos membres de la haute direction. Les renseignements présentés dans le tableau ci-dessous sont donnés en date du 29 février 2024 et présentent : i) l'encours total des prêts consentis aux employés actuels et à d'anciens employés par FSL inc. ou nos filiales, ainsi que ii) l'encours total des prêts consentis aux employés actuels et à d'anciens employés d'une filiale de FSL inc. par d'autres entités lorsque des prêts ont été consentis pour aider ces employés à effectuer des placements dans certains fonds gérés par la filiale en question, et que la filiale a garanti ces prêts. Ce montant exclut les prêts de caractère courant<sup>1</sup>.

Objet	Encours total des prêts	
	Payable par des employés/d'anciens employés à la Sun Life ou à nos filiales (\$)	Payable par des employés/d'anciens employés à une autre entité (\$)
Achats d'actions	308 400 \$	18 146 074 \$
Autres	2 987 978\$	-

<sup>1</sup> Les prêts de caractère courant comprennent i) les prêts consentis à des conditions qui ne sont pas plus favorables que les prêts aux employés en général, pour lesquels le montant impayé n'excède pas 50 000 \$ à tout moment au cours du dernier exercice clos, à tout administrateur, dirigeant ou candidat proposé, ainsi qu'à leurs associés; ii) les prêts consentis à des employés à temps plein, entièrement garantis par leur résidence et n'excédant pas leur salaire annuel; iii) les prêts autres que ceux consentis à des employés à temps plein, à des conditions essentiellement identiques à celles offertes à d'autres clients ayant un crédit comparable et n'impliquant pas plus que le risque habituel de recouvrement; et iv) les prêts pour des achats à des conditions commerciales habituelles, ou pour des avances ordinaires de déplacement, ou pour des raisons similaires, avec des modalités de remboursement conformes à la pratique commerciale habituelle.

## 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 FSL inc. et de nos filiales dans les cas où la Compagnie ne pourrait pas les indemniser. La police actuelle est en vigueur du 1<sup>er</sup> novembre 2022 au 31 octobre 2024 et comporte une couverture pouvant aller jusqu'à 210 millions de dollars. Nous payons une prime d'environ 1,0 million de dollars et il n'y a aucune franchise à payer

## Information supplémentaire

Vous pouvez trouver de l'information financière récente concernant la FSL inc. dans nos états financiers consolidés et dans notre rapport de gestion pour l'exercice clos le 31 décembre 2023. Ces documents ainsi que d'autres documents se trouvent sur notre site Web ([sunlife.com](http://sunlife.com)), sur le site Web de SEDAR+ ([sedarplus.ca](http://sedarplus.ca)) et sur le site Web d'EDGAR ([sec.gov/edgar](http://sec.gov/edgar)).

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.



# Sun Life

À la Sun Life, nous croyons que le fait d'assumer la responsabilité de l'impact de nos activités sur l'environnement nous permet d'être une entreprise digne de confiance et responsable. L'adoption des procédures de notification et d'accès pour envoyer la présente circulaire à nos actionnaires et la communication électronique ont permis de faire d'importantes économies de coûts, mais aussi de réaliser les économies environnementales suivantes :



373  
arbres



268 lb de  
polluants  
de l'eau



333 000  
gallons  
d'eau



18 300 lb  
de déchets  
solides



280 000 lb  
de gaz à effet  
de serre



397 millions de  
BTU d'énergie  
au total

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



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



La durabilité de notre Compagnie est essentielle à notre réussite à long terme. Pour en savoir plus, rendez-vous au [sunlife.com/durabilite](https://sunlife.com/durabilite)

1 York Street, Toronto, ON Canada, M5J 0B6  
[sunlife.com/fr/](https://sunlife.com/fr/)

MIC-2-2024