



FINANCIÈRE SUN LIFE INC.

2016

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

QUI AURA LIEU LE 11 MAI 2016

CIRCULAIRE D'INFORMATION DE LA DIRECTION

La vie est plus radieuse sous le soleil

Financière 
Sun Life

Table des matières

Lettre aux actionnaires	1
Avis de convocation à notre assemblée annuelle de 2016	2
Circulaire d'information de la direction	3
Notre assemblée annuelle de 2016	3
• Vote	4
• Candidats au poste d'administrateur	8
• L'auditeur	15
• Vote consultatif non exécutoire à l'égard de l'approche pour établir la rémunération des membres de la haute direction	16
Pratiques en matière de gouvernance	18
• Comportement éthique	18
• Le conseil d'administration	18
• Politique en matière de communications	29
• Communication avec le conseil	30
• Propositions des actionnaires	30
• Comités du conseil	31
Rémunération des administrateurs	41
• Analyse de la rémunération	41
• Renseignements sur la rémunération	45
Rémunération des membres de la haute direction	46
• Lettre aux actionnaires	47
• Analyse de la rémunération	52
• Renseignements sur la rémunération	77
Autres renseignements	103
Annexe A – Charte du conseil d'administration	104

Madame, Monsieur,

Vous êtes invité à assister à notre assemblée annuelle des porteurs d'actions ordinaires le mercredi 11 mai 2016 à 9 h (heure de Toronto). L'assemblée aura lieu à la Sun Life Financial Tower, située au 150 King Street West (à l'angle de University Avenue), 2^e étage, à Toronto, en Ontario, au Canada et sera également diffusée sur le Web à l'adresse www.sunlife.com.

L'ordre du jour de l'assemblée est précisé dans l'avis de convocation à notre assemblée annuelle de 2016 et la circulaire d'information de la direction ci-joints.

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

Votre vote est important. Si vous ne pouvez assister à l'assemblée, veuillez voter en soumettant votre procuration par la poste, par Internet ou par téléphone au plus tard à 17 h (heure de Toronto) le lundi 9 mai 2016, de la manière indiquée aux pages 3 à 7 de la circulaire ci-jointe. Si vos actions sont détenues au nom d'un prête-nom, veuillez vous reporter à la page 6 pour savoir comment exercer les droits de vote rattachés à vos actions.

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


James H. Sutcliffe
Président du conseil


Dean A. Connor
Président et chef de la direction

Avis de convocation à notre assemblée annuelle de 2016

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

Quand Le mercredi 11 mai 2016
9 h (heure de Toronto)

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

Ordre du jour de l'assemblée

1. Réception des états financiers consolidés de 2015;
2. Élection des administrateurs;
3. Nomination de l'auditeur;
4. Vote consultatif non exécutoire à l'égard de l'approche pour établir la rémunération de la haute direction;
5. Examen de toute autre question pouvant être dûment soumise à l'assemblée.

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

Au total, 612 575 290 droits de vote peuvent être exercés à l'assemblée.

La circulaire ci-jointe vous a été envoyée parce que vous étiez propriétaire d'actions ordinaires de la Financière Sun Life inc. le 21 mars 2016 (la date de clôture des registres). Elle contient de l'information importante portant sur l'ordre du jour de l'assemblée, les personnes ayant le droit de voter et la façon d'exercer les droits de vote.

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



Brigitte K. Catellier

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

Toronto (Ontario)
Le 21 mars 2016

Circulaire d'information de la direction

Le 21 mars 2016

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

Notre assemblée annuelle de 2016

Ordre du jour de l'assemblée :

États financiers

Vous recevrez les états financiers consolidés pour l'exercice clos le 31 décembre 2015, le rapport de l'auditeur et le rapport de l'actuaire sur les provisions relatives aux contrats d'assurance dont il est question dans ces états financiers, et vous aurez la possibilité de poser des questions à leur sujet.

Élection des administrateurs (se reporter à la page 8)

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

Nomination de l'auditeur (se reporter à la page 15)

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 2016. Deloitte est notre auditeur depuis la constitution de la Financière Sun Life en 1999.

Votre mot à dire sur la rémunération : le « *say on pay* » (se reporter à la page 16)

Vous participerez à la tenue d'un vote consultatif non exécutoire à l'égard de la rémunération des membres de la haute direction, ce qui vous donnera l'occasion d'exprimer votre opinion sur notre approche pour établir la rémunération des membres de la haute direction, comme elle est décrite à la rubrique *Rémunération des membres de la haute direction* à partir de la page 46.

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

Examen d'autres questions

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

Vote

Qui peut voter?

Vous avez le droit de recevoir l'avis de convocation à notre assemblée annuelle des porteurs d'actions ordinaires et d'y voter si vous étiez un actionnaire inscrit à 17 h (heure de Toronto) le 21 mars 2016.

En date du 21 mars 2016, nous avons 612 575 290 actions ordinaires en circulation. Chaque action ordinaire confère un droit de vote. Une majorité simple des voix exprimées à l'égard des questions figurant dans l'ordre du jour est requise pour que celles-ci soient approuvées.

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

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

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

Comment voter?

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

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

Vote par procuration

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

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

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

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

Actionnaires non inscrits

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

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

Si vous changez d'avis

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

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

- en remplissant et en signant un formulaire de procuration portant une date postérieure à celle du formulaire que vous avez déjà envoyé, et en l'envoyant à CST, de la façon décrite ci-dessus avant 17 h (heure de Toronto) le lundi 9 mai 2016;
- en soumettant de nouvelles instructions de vote à CST par téléphone ou par Internet avant 17 h (heure de Toronto) le lundi 9 mai 2016;
- en nous faisant parvenir un avis écrit indiquant vos nouvelles instructions que vous aurez signé, ou qu'aura signé le fondé de pouvoir que vous aurez désigné par écrit, avant 17 h (heure de Toronto) le mardi 10 mai 2016, ou si l'assemblée est ajournée, le jour ouvrable avant la reprise de l'assemblée, à : Financière Sun Life, au 150 King Street West, 6^e étage, Toronto (Ontario) Canada M5H 1J9, à l'attention de la secrétaire générale de la Compagnie;
- en donnant vos instructions de vote écrites et signées par vous ou votre mandataire que vous aurez autorisé à agir en votre nom par écrit, au président de l'assemblée avant le début de l'assemblée ou avant la reprise de celle-ci, en cas d'ajournement.

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

Questions?

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

Canada et États-Unis : 1-877-224-1760

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

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

Hong Kong : 852-2862-8555

Autres pays : 416-682-3865

Compilation des votes

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

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

Sollicitation des procurations

La direction sollicite votre procuration et nous avons retenu les services de Kingsdale Shareholder Services (« Kingsdale ») pour qu'elle nous aide. Les procurations seront sollicitées principalement par la poste, mais Kingsdale peut également communiquer avec vous par téléphone. Nous assumons l'ensemble des coûts de la sollicitation et verserons à Kingsdale environ 65 000 \$ en contrepartie de ses services.

Candidats au poste d'administrateur

En date de la présente circulaire, 12 administrateurs siègent à notre conseil. En vertu de nos règlements administratifs, le conseil peut compter de 8 à 20 administrateurs. Lors de sa réunion du 10 février 2016, le conseil a fixé le nombre d'administrateurs à 11, avec prise d'effet avec la retraite de Krystyna T. Hoeg à la clôture de l'assemblée annuelle de 2016. À l'assemblée annuelle de 2016, 11 administrateurs devront être élus pour un mandat prenant fin à la clôture de la prochaine assemblée annuelle. Chacun des 11 candidats siège actuellement à notre conseil. Scott F. Powers a été nommé au conseil à partir du 30 octobre 2015. Il brigue un mandat d'administrateur auprès des actionnaires pour la première fois à l'assemblée.

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

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

Notre politique sur le vote majoritaire

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

Profil des candidats au poste d'administrateur

Les profils qui suivent présentent de l'information au sujet de chacun des candidats au poste d'administrateur, y compris l'année au cours de laquelle ils sont devenus membre de notre conseil, leur expérience, leur participation à des comités, le nombre de réunions du conseil ou de comités auxquelles ils ont assisté en 2015, l'appui qu'ils ont reçu des actionnaires à notre assemblée annuelle de 2015, et le nom des autres sociétés ouvertes dont ils ont été administrateurs au cours des cinq dernières années.

Les profils des candidats au poste d'administrateur présentent également de l'information au sujet de la valeur de leurs avoirs en actions ordinaires et en unités d'actions différées (« UAD ») de la Financière Sun Life. Une UAD est de valeur égale à une action ordinaire, mais elle ne peut être rachetée qu'au moment où l'administrateur démissionne du conseil. Les actions ordinaires et les UAD sont prises en compte dans l'atteinte de la cible prévue par nos lignes directrices en matière d'actionnariat par les administrateurs, et chaque administrateur est tenu d'atteindre la cible prévue par les lignes directrices en matière d'actionnariat au cours de la période de cinq ans suivant son entrée au conseil. La ligne directrice en matière d'actionnariat des administrateurs est de 700 000 \$. Pour les candidats au poste 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 2016 et du 27 février 2015, au moment où le cours de clôture de nos actions ordinaires inscrites à la cote de la TSX s'établissait respectivement à 40,34 \$ et à 38,50 \$. Vous trouverez des renseignements additionnels sur notre programme de rémunération des administrateurs et sur nos lignes directrices en matière d'actionnariat aux pages 41 et 43, respectivement.



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

Administrateur depuis mai 2010

Administrateur indépendant

Âge : 66

Champs de compétence :

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

Comités auxquels il

siège actuellement :

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

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

Présence aux réunions			Autres postes d'administrateur de sociétés ouvertes	
Conseil	15 de 15	100 %	Les Vêtements de Sport Gildan inc.	2006 à ce jour
Comité d'audit et de révision	8 de 8	100 %	TransAlta Corporation	2003 à ce jour
Comité d'examen des risques	5 de 5	100 %	Nordion Inc. (auparavant MDS Inc.)	2007 à 2014
Assemblée annuelle	oui			
	Pourcentage de votes en sa faveur en 2015 : 99,22 %			

Titres de la Financière Sun Life détenus :

Exercice	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et UAD		Valeur totale	Ligne directrice en matière d'actionnariat/ date cible
2016	13 280	12 172	25 452	1 026 734 \$	Conforme	
2015	13 280	10 202	23 482	904 057 \$		
Différence	0	1 970	1 970	122 677 \$		



John H. Clappison,
FCPA, FCA
Toronto (Ontario)

Administrateur depuis janvier 2006

Administrateur indépendant

Âge : 69

Champs de compétence :

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

Comités auxquels il

siège actuellement :

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

M. Clappison, administrateur de sociétés, a pris sa retraite en décembre 2005 du poste d'associé directeur, région du Grand Toronto, qu'il occupait auprès de PricewaterhouseCoopers s.r.l./ s.e.n.c.r.l., comptables agréés. Il est fellow de l'Institut des comptables agréés de l'Ontario et a consacré l'ensemble de sa carrière à l'expertise comptable. Outre les conseils des sociétés ouvertes indiquées ci-après, M. Clappison siège au conseil de Summit Energy Inc. et s'investit auprès de la Face the Future Foundation, de la Shaw Festival Theatre Endowment Foundation et de The Corporation of Massey Hall and Roy Thomson Hall Endowment Foundation. Il est membre du Canadian Audit Committee Network.

Présence aux réunions			Autres postes d'administrateur de sociétés ouvertes	
Conseil	15 de 15	100 %	Cameco Corporation	2006 à ce jour
Comité d'audit et de révision	8 de 8	100 %	Rogers Communications Inc.	2006 à ce jour
Comité de la gouvernance, des nominations et des placements ¹	5 de 5	100 %	Corporation minière Inmet	2010 à 2013
Comité d'examen des risques ¹	2 de 2	100 %	Fonds de placement immobilier canadien	2007 à 2011
Assemblée annuelle	oui			
	Pourcentage de votes en sa faveur en 2015 : 99,7 %			

Titres de la Financière Sun Life détenus :

Exercice	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et UAD		Valeur totale	Ligne directrice en matière d'actionnariat/ date cible
2016	2 538	43 305	45 843	1 849 307 \$	Conforme	
2015	2 000	39 296	41 296	1 589 896 \$		
Différence	538	4 009	4 547	259 411 \$		

¹ Le 6 mai 2015, M. Clappison a cessé d'être président du comité d'examen des risques et il est devenu président du comité de la gouvernance, des nominations et des placements.



Dean A. Connor
Toronto (Ontario)

Administrateur depuis juillet 2011

Administrateur non indépendant

Âge : 59

Comités auxquels il
siège actuellement :

- Aucun¹

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

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

Conseil 15 de 15 100 % Aucun

Assemblée annuelle oui
Pourcentage de votes en sa faveur en 2015 : 99,6 %

Titres de la Financière Sun Life détenus :

Exercice	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et UAD		Ligne directrice en matière d'actionnariat/ date cible
			UAD	Valeur totale	
2016	70 747	121 271	192 018	7 746 006 \$	Conforme ²
2015	69 977	118 656	188 633	7 262 371 \$	
Différence	770	2 615	3 385	483 635 \$	

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

² À titre de président et de chef de la direction, M. Connor est assujéti à des lignes directrices en matière d'actionnariat qui sont différentes de celles qui s'appliquent aux administrateurs indépendants. Se reporter à la page 60.



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

Administrateur depuis décembre 2010

Administrateur indépendant

Âge : 64

Champs de compétence :

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

Comités auxquels il
siège actuellement :

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

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

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

Conseil 15 de 15 100 % Husky Energy Inc. 2000 à ce jour

Comité de la gouvernance, des nominations et des placements 8 de 8 100 % VinaCapital Vietnam Opportunity Fund Limited 2008 à 2014

Comité de planification de la direction 6 de 6 100 % MF Global Holdings Ltd. 2008 à 2011

Assemblée annuelle non

Comité de planification de la direction 6 de 6 100 % Hathor Exploration Limited 2007 à 2011

Assemblée annuelle non

Pourcentage de votes en sa faveur en 2015 : 99,6 %

Titres de la Financière Sun Life détenus :

Exercice	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et UAD		Ligne directrice en matière d'actionnariat/ date cible
			UAD	Valeur totale	
2016	10 316	10 805	21 121	852 021 \$	Conforme
2015	9 319	8 882	18 201	700 739 \$	
Différence	997	1 923	2 920	151 282 \$	



M. Marianne Harris
Toronto (Ontario)

Administratrice depuis
décembre 2013

Administratrice indépendante

Âge : 58

Champs de compétence :

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

Comités auxquels elle

siège actuellement :

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

M. Marianne Harris, administratrice de sociétés, a été, jusqu'en octobre 2013, administratrice déléguée et présidente, Services bancaires aux sociétés et services bancaires d'investissement de Merrill Lynch Canada, Inc., organisation de services financiers et bancaires d'envergure internationale. Au cours de sa carrière de treize 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 de travailler pour 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. M^{me} Harris est présidente du conseil d'administration de l'Organisme canadien de réglementation du commerce des valeurs mobilières (OCRCVM), membre du comité consultatif du doyen de la Schulich School of Business et membre du comité consultatif du Hennick Centre for Business and Law. M^{me} Harris est titulaire d'une maîtrise en administration des affaires et du titre de Juris Doctor.

Présence aux réunions			Autres postes d'administrateur de sociétés ouvertes	
Conseil	15 de 15	100 %	Hydro One Limited	2015 à ce jour
Comité d'audit et de révision ¹	3 de 3	100 %	Agrium Inc.	2014 à 2015

Comité de la gouvernance, des nominations et des placements

8 de 8 100 %

Comité de planification de la direction¹

3 de 3 100 %

Assemblée annuelle

oui

Pourcentage des votes en sa faveur en 2015 : 99,7 %

Titres de la Financière Sun Life détenus :

Exercice	Actions ordinaires		Total des actions ordinaires et UAD	Valeur totale	Ligne directrice en matière d'actionnariat/ date cible
	UAD				
2016	5 149	10 531	15 680	632 531 \$	En voie de se
2015	4 972	5 378	10 350	398 475 \$	conformer pour le
Différence	177	5 153	5 330	234 056 \$	1 ^{er} décembre 2018

¹ Le 6 mai 2015, M^{me} Harris a cessé d'être membre du comité d'audit et de révision et elle est devenue membre du comité de planification de la direction.



Sara Grootwassink Lewis,
CPA, CFA
Rancho Santa Fe, Californie

Administratrice
depuis décembre 2014

Administratrice indépendante

Âge : 48

Champs de compétence :

- services financiers
- ressources humaines
- comptabilité
- gouvernance d'entreprise
- développement d'entreprise

Comités auxquels elle

siège actuellement :

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

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

Présence aux réunions			Autres postes d'administrateur de sociétés ouvertes	
Conseil	15 de 15	100 %	Weyerhaeuser Company	2016 à ce jour
Comité de la gouvernance, des nominations et des placements	8 de 8	100 %	Adamas Pharmaceuticals, Inc. PS Business Parks, Inc.	2014 à ce jour 2010 à ce jour
Comité de planification de la direction	6 de 6	100 %	Plum Creek Timber Company, Inc. CapitalSource Inc.	2013 à 2016 2004 à 2014

Assemblée annuelle

oui

Pourcentage des votes en sa faveur en 2015 : 98,9 %

Titres de la Financière Sun Life détenus :

Exercice	Actions ordinaires		Total des actions ordinaires et UAD	Valeur totale	Ligne directrice en matière d'actionnariat/ date cible
	UAD				
2016	5 500	3 836	9 336	376 614 \$	En voie de se
2015	5 500	443	5 943	228 806 \$	conformer pour le
Différence	0	3 393	3 393	147 808 \$	1 ^{er} décembre 2019



Scott F. Powers
Boston, Massachusetts
Administrateur depuis octobre 2015

Indépendant

Âge : 56

Champs de compétence :

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

Comités auxquels il siège

actuellement :

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

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

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

Conseil	2 de 2	100 %	Aucun
Comité de la gouvernance, des nominations et des placements	2 de 2	100 %	
Comité de planification de la direction	2 de 2	100 %	
Assemblée annuelle	s.o.		

Titres de la Financière Sun Life détenus :

Exercice	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et UAD	Valeur totale	Ligne directrice en matière d'actionariat/ date cible
					En voie de se conformer pour le 30 octobre 2020
2016	310	273	583	23 518 \$	



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

Administrateur indépendant

Âge : 66

Champs de compétence :

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

Comités auxquels il siège

actuellement :

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

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

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

Conseil	15 de 15	100 %	Héroux-Devtek Inc.	2010 à ce jour
Comité d'audit et de révision	8 de 8	100 %	Metro Inc.	2008 à ce jour
Comité d'examen des risques	5 de 5	100 %		
Assemblée annuelle	oui			
	Pourcentage de votes en sa faveur en 2015 : 99,5 %			

Titres de la Financière Sun Life détenus :

Exercice	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et UAD	Valeur totale	Ligne directrice en matière d'actionariat/ date cible
					En voie de se conformer pour le 8 mai 2018
2016	8 000	9 174	17 174	692 799 \$	
2015	8 000	5 672	13 672	526 372 \$	
Différence	0	3 502	3 502	166 427 \$	



Hugh D. Segal, CM
Kingston (Ontario)
Administrateur depuis mai 2009

Administrateur indépendant
Âge : 65

Champs de compétence :

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

Comités auxquels il siège

actuellement :

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

M. Segal est titulaire d'une maîtrise du Massey College de l'Université de Toronto. Il a été un sénateur canadien de 2005 à juillet 2014. Auparavant, M. Segal a été président et chef de la direction de l'Institut de recherche en politiques publiques. Il est ancien vice-président de l'Institut de la publicité canadienne. M. Segal est conseiller principal d'Aird & Berlis LLP et membre du comité consultatif de Wellington Financial LP. De plus, il est Senior Fellow de la Munk School of Global Affairs de l'Université de Toronto et Senior Fellow du Canadian Defence & Foreign Affairs Institute. M. Segal est capitaine honoraire de la Marine royale du Canada et président de la Ligue navale du Canada. Il a été décoré de l'Ordre du Canada en 2003.

Présence aux réunions			Autres postes d'administrateur de sociétés ouvertes		
Conseil	15 de 15	100 %	Just Energy Group Inc. (anciennement Energy Savings Income Fund)	2001 à 2015	
Comité de la gouvernance, des nominations et des placements	8 de 8	100 %	Groupe SNC-Lavalin Inc.	1999 à 2012	
Comité de planification de la direction	6 de 6	100 %			
Assemblée annuelle	oui		Pourcentage de votes en sa faveur en 2015 : 99,6 %		

Exercice	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et UAD	Valeur totale	Ligne directrice en matière d'actionariat/ date cible
					Conforme
2016	8 657	15 355	24 012	968 644 \$	Conforme
2015	8 657	13 273	21 930	844 305 \$	
Différence	0	2 082	2 082	124 339 \$	

Titres de la Financière Sun Life détenus :

Exercice	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et UAD	Valeur totale	Ligne directrice en matière d'actionariat/ date cible
					Conforme
2016	8 657	15 355	24 012	968 644 \$	Conforme
2015	8 657	13 273	21 930	844 305 \$	
Différence	0	2 082	2 082	124 339 \$	



Barbara G. Stymiest,
FCPA, FCA Toronto (Ontario)
Administratrice depuis mai 2012

Administratrice indépendante
Âge : 59

Champs de compétence :

- services financiers
- gestion des risques
- comptabilité
- besoins du client, comportement et marques
- développement d'entreprise

• expert financier désigné du comité d'audit

Comités auxquels elle siège

actuellement :

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

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

Présence aux réunions			Autres postes d'administrateur de sociétés ouvertes		
Conseil	14 de 15	93 %	George Weston Limitée	2011 à ce jour	
Comité d'audit et de révision ¹	5 de 5	100 %	BlackBerry Limited	2007 à ce jour	
Comité de planification de la direction ¹	3 de 3	100 %			
Comité d'examen des risques ¹	5 de 5	100 %			
Assemblée annuelle	oui		Pourcentage de votes en sa faveur en 2015 : 99,7 %		

Exercice	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et UAD	Valeur totale	Ligne directrice en matière d'actionariat/ date cible
					Conforme
2016	5 000	18 184	23 184	935 243 \$	Conforme
2015	5 000	13 383	18 383	707 746 \$	
Différence	0	4 801	4 801	227 497 \$	

¹ Le 6 mai 2015, M^{me} Stymiest a cessé d'être membre du comité de planification de la direction et elle est devenue membre du comité d'audit et de révision et présidente du comité d'examen des risques.



James H. Sutcliffe, FIA
Londres, Angleterre

Administrateur depuis février 2009

Administrateur indépendant

Âge : 59

Champs de compétence :

- services financiers
- affaires internationales
- actuariat
- gouvernance d'entreprise
- développement d'entreprise

Comités auxquels il siège

actuellement :

- Aucun²

M. Sutcliffe a été nommé président des conseils de la Financière Sun Life et de la Sun Life du Canada. Il a été chef de la direction de groupe de Old Mutual plc, société internationale de gestion du patrimoine et d'épargne, jusqu'à son départ à la retraite en septembre 2008. Avant d'entrer au service de Old Mutual plc en janvier 2000, M. Sutcliffe a travaillé pendant presque toute sa carrière pour Prudential plc, groupe international de services financiers destinés aux particuliers. Il est fellow de l'Institute and Faculty of Actuaries du Royaume-Uni. M. Sutcliffe était administrateur du Financial Reporting Council du Royaume-Uni, président de son comité Codes and Standards et président de son Board for Actuarial Standards. Il a été, à temps partiel, directeur stratégique de Quindell plc, de janvier à juin 2015. Il s'investit auprès de Friends of Michael Sobell House au Royaume-Uni, et auprès de Buffelshoek Trust en Afrique du Sud.

Présence aux réunions			Autres postes d'administrateur de sociétés ouvertes	
Conseil	15 de 15	100 %	Liberty Holdings Limited	2009 à ce jour
Comité d'examen des risques ¹	3 de 3	100 %	Lonmin plc	2007 à ce jour
Assemblée annuelle	oui			
Pourcentage de votes en sa faveur en 2015 : 98,6 %				

Titres de la Financière Sun Life détenus :

Exercice	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et UAD	Valeur totale	Ligne directrice en matière d'actionariat/ date cible
					Conforme
2016	8 000	74 894	82 894	3 343 944 \$	Conforme
2015	8 000	62 846	70 846	2 727 571 \$	
Différence	0	12 048	12 048	616 373 \$	

¹ Le 5 août 2015, M. Sutcliffe a cessé d'être membre du comité d'examen des risques.

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

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

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

Présence aux réunions

Le comité de la gouvernance, des nominations et des placements examine le registre des présences aux réunions de chaque administrateur dans le cadre du processus de nomination. Les administrateurs doivent assister à au moins 75 % des réunions du conseil et des comités chaque année. Tout administrateur qui ne satisfait pas à cette obligation de présence pendant deux années consécutives doit offrir de démissionner. Le tableau ci-après résume la présence aux réunions du conseil et des comités de chaque administrateur en 2015.

Nom	Présence aux réunions du conseil		Présence aux réunions des comités		Présence totale aux réunions	
William D. Anderson	15 de 15	100 %	13 de 13	100 %	28 de 28	100 %
Richard H. Booth ¹	5 de 5	100 %	6 de 6	100 %	11 de 11	100 %
John H. Clappison	15 de 15	100 %	15 de 15 ²	100 %	30 de 30	100 %
Dean A. Connor	15 de 15	100 %	s.o. ³	s.o.	15 de 15	100 %
Martin J. G. Glynn	15 de 15	100 %	14 de 14	100 %	29 de 29	100 %
M. Marianne Harris	15 de 15	100 %	14 de 14 ⁴	100 %	29 de 29	100 %
Krystyna T. Hoeg	14 de 15	93 %	11 de 11	100 %	25 de 26	96 %
Sara Grootwassink Lewis	15 de 15	100 %	14 de 14	100 %	29 de 29	100 %
Scott F. Powers	2 de 2	100 %	4 de 4	100 %	6 de 6	100 %
Réal Raymond	15 de 15	100 %	13 de 13	100 %	28 de 28	100 %
Hugh D. Segal	15 de 15	100 %	14 de 14	100 %	29 de 29	100 %
Barbara G. Stymiest	14 de 15	93 %	13 de 13 ⁵	100 %	27 de 28	96 %
James H. Sutcliffe	15 de 15	100 %	3 de 3 ⁶	100 %	18 de 18	100 %

¹ M. Booth a pris sa retraite du conseil le 6 mai 2015.

² Le 6 mai 2015, M. Clappison a cessé d'être président du comité d'examen des risques et il est devenu président du comité de la gouvernance, des nominations et des placements.

³ M. Connor assiste aux réunions des comités, en totalité ou en partie, selon le cas, à la demande des présidents des comités, mais il n'est membre d'aucun comité.

⁴ Le 6 mai 2015, M^{me} Harris a cessé d'être membre du comité d'audit et de révision et elle est devenue membre du comité de planification de la direction.

⁵ Le 6 mai 2015, M^{me} Stymiest a cessé d'être membre du comité de planification de la direction et elle devenue membre du comité d'audit et de révision et présidente du comité d'examen des risques.

⁶ Le 5 août 2015, M. Sutcliffe a cessé d'être membre du comité d'examen des risques. À titre de président du conseil, M. Sutcliffe assiste à une partie des réunions de tous les comités, si possible.

L'auditeur

Le conseil a proposé, sur recommandation du comité d'audit et de révision, de nommer Deloitte à titre d'auditeur de la Financière Sun Life pour 2016. Deloitte est notre auditeur depuis la constitution de la Financière Sun Life en 1999. En 2015, le comité d'audit et de révision a eu recours à un processus de demande de propositions afin d'obtenir des soumissions de la part de cabinets de services d'audit, y compris Deloitte, en vue d'agir à titre d'auditeur de la Financière Sun Life. À la suite de ce processus, le comité d'audit et de révision a recommandé au conseil de reconduire le mandat de Deloitte (se reporter à la page 33).

Le conseil recommande aux actionnaires de voter **pour** la nomination de Deloitte à titre d'auditeur. **Si vous ne précisez pas dans le formulaire de procuration ou dans vos instructions de vote la façon dont vous souhaitez exercer les droits de vote rattachés à**

vos actions, les personnes désignées dans le formulaire voteront pour la nomination de Deloitte à titre d'auditeur.

Honoraires de l'auditeur

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

Pour les exercices clos les 31 décembre	(en millions de dollars)	
	2015	2014
Honoraires d'audit	15,9	15,6
Honoraires pour services liés à l'audit	0,9	2,2
Honoraires pour services fiscaux	0,6	1,0
Autres honoraires	0,7	2,9
Total	18,1	21,7

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

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

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

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

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

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

À partir de 2010, le conseil a décidé de tenir chaque année un vote consultatif sur notre approche en matière de rémunération des membres de la haute direction, pour répondre aux demandes des actionnaires et autres personnes concernées qui font la promotion de cette forme d'engagement envers les actionnaires.

L'une des principales responsabilités du conseil est de faire en sorte que la Financière Sun Life soit en mesure de recruter, de fidéliser et de récompenser des membres de la haute direction compétents. Même si les actionnaires donneront leur point de vue collectif sur notre approche pour établir la rémunération des membres de la haute direction au moyen du vote consultatif,

les administrateurs demeurent entièrement responsables des décisions prises en matière de rémunération. De plus amples renseignements sur l'approche que nous avons adoptée quant à la rémunération des membres de la haute direction ainsi qu'à l'égard des montants qui ont été versés aux membres de la haute direction visés se trouvent à la page 46 de la présente circulaire.

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

« IL EST RÉSOLU, à titre consultatif et sans que soient diminués le rôle et les responsabilités du conseil d'administration, que les actionnaires acceptent l'approche en matière de rémunération des membres de la haute direction présentée dans la circulaire d'information de la direction datée du 21 mars 2016 transmise à l'avance en vue de l'assemblée annuelle des porteurs d'actions ordinaires du 11 mai 2016. »

Pratiques en matière de gouvernance

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

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

Comportement éthique

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

Le conseil a établi les Règles de conduite professionnelle qui s'appliquent à tous les administrateurs, membres de la direction et employés, sans exception. Chaque membre de la direction et employé reçoit chaque année une formation en la matière et est soumis à un test pour évaluer sa conformité à ces Règles de conduite professionnelle. Le comité de la gouvernance, des nominations et des placements est tenu d'évaluer l'efficacité des Règles de conduite professionnelle, de superviser le respect de celles-ci et de faire rapport des résultats de cette évaluation au conseil chaque année. Tout manquement aux Règles de conduite professionnelle est signalé à la prochaine réunion du comité et la première directrice, contrôle de la conformité examine chaque année nos contrôles et notre conformité auprès du comité. Les Règles de conduite professionnelle sont révisées annuellement et ont été mises à jour pour la dernière fois en 2013. Un exemplaire des Règles de conduite de professionnelle se trouve sur notre site Web (www.sunlife.com), sur le site Web de SEDAR (www.sedar.com) et sur le site Web d'EDGAR (www.sec.gov/edgar.shtml).

Le conseil d'administration

Mandat, rôles et responsabilités

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

Le président du conseil est un administrateur indépendant. Il est chargé d'exercer ses qualités de chef afin d'améliorer l'efficacité et l'indépendance du conseil. Il gère les affaires du conseil en vue d'aider les administrateurs à assumer leurs responsabilités et le conseil, à fonctionner de façon cohésive. Le président du conseil travaille en étroite collaboration avec le président du

comité de la gouvernance, des nominations et des placements de façon à examiner régulièrement la structure et les procédures du conseil en matière de gouvernance, voire dans certains cas précis, à proposer des améliorations.

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

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

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

Nous comptons sur nos administrateurs pour qu'ils agissent avec éthique et intégrité dans l'ensemble de leurs relations personnelles et professionnelles ainsi que de leurs relations d'affaires. Les administrateurs doivent comprendre notre vision et nos objectifs stratégiques en approfondissant continuellement leurs connaissances de nos activités et des secteurs des services financiers dans lesquels nous exerçons nos activités, et doivent se préparer pour les réunions du conseil et des comités et participer activement à celles-ci de façon objective. Ils doivent également comprendre les chartes du conseil et des comités et nos politiques et pratiques en matière de gouvernance, respecter nos Règles de conduite professionnelle et satisfaire à nos lignes directrices en matière d'actionariat (se reporter à la page 43).

Nous estimons que nos administrateurs devraient posséder ces huit qualités clés dans l'exercice de leurs fonctions :

- intégrité
- responsabilité
- jugement indépendant et éclairé
- engagement à l'excellence opérationnelle
- connaissance des enjeux commerciaux et des questions financières
- collaboration
- initiative
- réactivité

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

Taille du conseil

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

Indépendance

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

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

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

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

Réunions à huis clos

Les administrateurs indépendants se réunissent sans représentants de la direction à la fin de chaque réunion du conseil et de comités. 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 soient prises.

Compétences et expérience

Le comité de la gouvernance, des nominations et des placements s'assure, à tout moment, que le conseil est composé de membres possédant une expérience et un savoir-faire étendus en affaires et en stratégies de manière à ce qu'il soit capable de remplir son mandat de façon efficace. Chaque année, le comité de la gouvernance, des nominations et des placements et le conseil déterminent les principaux champs d'expérience et de savoir-faire qu'ils jugent nécessaires au conseil dans son ensemble pour être un atout pour la société et s'acquitter de ses responsabilités. Ces champs sont énumérés dans le tableau ci-dessous et décrits dans le texte qui suit. Le tableau figurant ci-après présente également le nombre total de candidats au poste d'administrateur, autre que Dean A. Connor, notre chef de la direction, qui possèdent de l'expérience et du savoir-faire dans chacun de ces champs. Chacun des candidats au poste d'administrateur a également indiqué les cinq principaux champs de savoir-faire qu'il possède

et ceux-ci sont indiqués dans le profil respectif des candidats au poste d'administrateur présenté de la page 9 à la page 14. Le comité de la gouvernance, des nominations et des placements a examiné les champs identifiés par chaque candidat et le raisonnement présenté pour leur sélection et a établi à sa satisfaction que les candidats possèdent effectivement les compétences indiquées dans ces champs.

Expérience et savoir-faire	Nombre d'administrateurs qui possèdent l'expérience / le savoir-faire
Services financiers	8
Relations avec le gouvernement/politique gouvernementale	3
Affaires internationales	7
Gestion des risques	10
Actuariat ¹	1
Ressources humaines	9
Comptabilité	6
Besoins du client, comportement et marques	6
Vente et distribution	4
Gouvernance d'entreprise	10
Développement d'entreprise	9

¹ Le président du conseil est fellow de l'Institute and Faculty of Actuaries du Royaume-Uni. De plus, le chef de la direction est fellow de l'Institut canadien des actuaires et de la Society of Actuaries.

- **Services financiers** – expérience opérationnelle du secteur des services financiers, avec une connaissance particulière de l'assurance, de la gestion d'actifs ou du fonctionnement de fonds communs de placement
- **Relations avec le gouvernement/politique gouvernementale** – expérience des relations avec le gouvernement ou de la politique gouvernementale
- **Affaires internationales** – expérience à un niveau de cadre supérieur au sein d'une organisation ayant des opérations en Asie ou ailleurs sur d'autres opérations multinationales et travaillant avec des cultures différentes
- **Gestion des risques** – connaissance et expérience de l'identification de risques importants, évaluation du risque, atténuation des risques internes et contrôles y afférents et présentation de rapports sur les risques
- **Actuariat** – connaissance et expérience des composantes de la rentabilité dans une entreprise d'assurance
- **Ressources humaines** – connaissance et expérience de la conception et de la gestion des plans de rémunération, du développement du leadership et de la gestion des talents, de la planification de la relève, de la conception organisationnelle et des principes et pratiques en matière de ressources humaines en général
- **Comptabilité** – connaissance et expérience de la comptabilité financière et des normes internationales d'information financière, du financement des entreprises et de leur capital, ainsi que familiarité avec les contrôles financiers et comptables internes
- **Besoins du client, comportement et marques** – expérience de la création de produits financiers pour la distribution de détail, de la recherche portant sur les clients ou du développement et du positionnement de marque

- **Vente et distribution** – expérience de la supervision d'une force de vente propre et de circuits de distribution directs et de tiers
- **Gouvernance d'entreprise** – expérience des principes et pratiques de gouvernance d'entreprise au sein d'une grande organisation
- **Développement d'entreprise** – expérience de l'identification et de l'évaluation d'occasions de développement d'entreprises, notamment par acquisitions, partenariats et coentreprises

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

Mandat et renouvellement de la composition du conseil

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

La charte du conseil d'administration (jointe aux présentes à titre d'annexe A) prévoit des dispositions sur la durée des mandats des administrateurs. En règle générale, les administrateurs indépendants se retirent du conseil après y avoir siégé pendant 12 ans. Les administrateurs indépendants peuvent renoncer à cette exigence de départ à la retraite pour permettre à un administrateur donné de siéger jusqu'à trois années de plus au conseil, s'ils décident à l'unanimité qu'il est dans l'intérêt de la Compagnie de le faire. Par la suite, les administrateurs indépendants peuvent renoncer à l'exigence de départ à la retraite chaque année s'ils décident à l'unanimité qu'il est dans l'intérêt de la Compagnie de le faire. Le conseil n'a mis en place aucune disposition quant à l'âge de départ à la retraite obligatoire pour les administrateurs. D'autres mécanismes de renouvellement du conseil comprennent des évaluations rigoureuses du conseil et des comités (se reporter à la page 29) et l'examen annuel du tableau des compétences (lequel figure à la page 21).

En 2014, les administrateurs indépendants ont accordé à Krystyna T. Hoeg une exemption afin de lui permettre de continuer à siéger jusqu'à l'assemblée annuelle de 2016.

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

Administrateur	Année de départ à la retraite	Participations à des comités	Expérience et savoir-faire
Krystyna T. Hoeg	2016	Comité de planification de la direction (présidente) Comité d'examen des risques	<ul style="list-style-type: none"> • ressources humaines • comptabilité • vente et distribution • besoins du client, comportement et marques • gouvernance d'entreprise
John H. Clappison	2017	Comité d'audit et de révision Comité de la gouvernance, des nominations et des placements (président)	<ul style="list-style-type: none"> • services financiers • gestion des risques • ressources humaines • comptabilité • gouvernance d'entreprise

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

Un administrateur doit remettre sa démission écrite :

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

Recrutement de nouveaux administrateurs

Le comité de la gouvernance, des nominations et des placements est principalement responsable de trouver de nouveaux candidats au poste d'administrateur. Le président du comité, en collaboration avec les membres du comité et le président du conseil, tient à jour une liste de candidats potentiels et leurs renseignements biographiques. Le tableau des compétences (lequel figure à la page 21) et un calendrier des dates de départ à la retraite prévues des administrateurs (se reporter à la page 22) constituent les deux principaux éléments pris en compte par le comité pour déterminer s'il existe un besoin d'embaucher un nouvel administrateur et pour identifier l'expérience et le savoir-faire que les administrateurs potentiels doivent posséder. Le comité élabore un profil du candidat idéal selon les compétences, l'expérience et l'expertise jugées les plus complémentaires à celles des administrateurs existants ou pour combler un besoin au sein du conseil. Les candidats sont identifiés par l'utilisation des services de sociétés spécialisées dans la recherche de cadres et par le biais de références. Les services de sociétés spécialisées dans la recherche de cadres sont utilisés pour effectuer la vérification des références et des antécédents pour les candidats ayant été référés. Les candidats sélectionnés sont convoqués à un entretien avec le président du conseil, les présidents des comités et le chef de la direction. Le comité reçoit par la suite les commentaires de chacune de ces sources et les évalue avant de faire une recommandation au conseil en vue de la nomination d'un nouvel administrateur.

En 2015, Scott F. Powers a été identifié par ce processus et nommé au conseil à partir du 30 octobre 2015. Il brigue un mandat d'administrateur auprès des actionnaires pour la première fois à l'assemblée.

Diversité et inclusion

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

Femmes siégeant au conseil

Le conseil est d'avis qu'un groupe d'administrateurs diversifié assure une meilleure gouvernance d'entreprise et une prise de décisions plus avisées. Le conseil a adopté une politique de diversité qui comprend des dispositions concernant le repérage et la nomination

d'administratrices. La politique de diversité du conseil a pour objectif de s'assurer que l'ensemble du conseil possède diverses caractéristiques, notamment une diversité de qualifications, de compétences, d'expérience et de savoir-faire, pertinentes aux activités de la Compagnie, afin de remplir son mandat de manière appropriée. Le conseil a pour objectif de compter au moins 30 % d'administratrices.

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

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

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

À la date de la présente circulaire, quatre administrateurs sur 12 (33 %) sont des femmes et trois candidats au poste d'administrateur sur 11 (27 %) sont des femmes. Krystina T. Hoeg ne siègera plus au conseil à la clôture de l'assemblée annuelle et le processus pour recruter un candidat à un poste d'administrateur est en cours. Le comité a retenu les services d'une entreprise pour l'aider à cibler des candidats éventuels et elle a demandé à cette entreprise de lui présenter une liste diversifiée de candidats, y compris des femmes, à des fins d'examen.

Femmes à un poste de haute direction

En 2015, nous avons réaffirmé notre engagement envers la diversité et l'inclusion. En effet, nous avons mis en place une stratégie d'entreprise visant à renforcer la diversité de tout genre dans les pratiques commerciales quotidiennes, notamment la diversité des genres. Notre stratégie se concentre sur une série de mesures visant à cibler les occasions nous permettant de mieux comprendre les besoins de nos clients, d'examiner et d'améliorer nos pratiques de gestion des talents, d'enrichir notre culture d'inclusion et de collaboration déjà en place, et de nous assurer que nos investissements et notre participation à la collectivité sont conformes à nos objectifs de diversité.

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

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

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

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

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

Le tableau suivant présente le nombre et le pourcentage d'hommes et de femmes qui occupent des postes de dirigeant (membres de l'équipe de direction) et des postes de haute direction au sein de la Compagnie en date du 31 janvier 2016. Les membres de la haute direction sont également des dirigeants de la Sun Life du Canada, la seule filiale importante de la Compagnie (au sens des lois applicables en matière de valeurs mobilières).

Sexe	Nombre de membres de la haute direction	Pourcentage de membres de la haute direction	Nombre de dirigeants	Pourcentage des dirigeants
Hommes	8	80 %	134	69 %
Femmes	2	20 %	60	31 %
Total	10	100 %	194	100 %

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

Orientation et formation continue

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

d'entreprise et nos objectifs financiers et visitent nos emplacements pour rencontrer la direction des affaires et la direction des opérations. Tous les administrateurs sont invités à participer à des séances d'orientation destinées aux nouveaux administrateurs.

Au début de l'année, les administrateurs reçoivent une liste exhaustive de l'ensemble des programmes de perfectionnement professionnel organisés à l'externe à venir qui pourraient les intéresser. La liste comprend divers sujets tels que la gouvernance, les finances, la rémunération et le secteur. Les administrateurs peuvent participer à ces programmes, à nos frais, à la condition que le président du conseil les approuve à l'avance. Les administrateurs ont assisté en 2015 à des séances organisées par l'Institut des administrateurs de sociétés, PricewaterhouseCoopers s.r.l./s.e.n.c.r.l., Tapestry Insurance Governance Leadership Network et KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L.

Le conseil a appliqué un processus formel par lequel les administrateurs participent à des visites de sites des principales filiales d'exploitation de la Compagnie sur une base régulière et au moins une fois par année. Le conseil estime que ces visites de site amélioreront la formation continue de l'administrateur.

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

Nous tenons également périodiquement, suivant le calendrier des réunions du conseil et des comités, des séances de formation pour que nos administrateurs aient une connaissance plus approfondie de nos activités et de l'environnement de notre entreprise et pour encourager des discussions plus approfondies dans des domaines précis. Le tableau ci-après présente la liste des séances de formation que nous avons organisées pour nos administrateurs en 2015.

Date	Sujet	Auditoire
11 fév.	Centres de services en Asie	Conseil
2 avril	Échanges privés	Conseil
4 mai	Nouvelles exigences à l'égard du montant minimal permanent requis pour le capital et l'excédent	Comité d'examen des risques
5 mai	Initiative <i>Most Respected Agency</i> en Asie	Conseil
16 juin	Mise à jour sur les IFRS, sur l'Assurance – IFRS 4 et sur la réglementation en matière de comptabilité et d'audit au Royaume-Uni et en Europe	Comité d'audit et de révision
4 août	Hypothèses relatives aux comportements des titulaires de contrat	Comité d'audit et de révision
4 août	Principaux risques auxquels est exposée la FSL Canada	Comité d'examen des risques
3 nov.	Cyber-risque	Comité d'examen des risques

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

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

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

Le conseil a 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 conseil d'une autre société ouverte est limité à deux. En outre, deux administrateurs ne peuvent pas siéger ensemble aux conseils de plus de deux autres sociétés ouvertes. Il n'y a actuellement aucun cas où deux administrateurs ou plus siègent ensemble au conseil d'une autre société ouverte.

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

Processus de planification stratégique

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

Chaque année en juin, nous tenons avec le conseil une réunion de stratégie approfondie. En juin 2015, en plus d'examiner les plans stratégiques et les priorités de chacun de nos quatre groupes d'activités, le conseil s'est concentré sur les principaux risques liés à l'incidence de la technologie, les faibles taux d'intérêt pendant de longues périodes et le consumérisme. Le conseil a également examiné les priorités à plus court terme relatives aux fusions et aux acquisitions, et notre stratégie en matière de crédit. En outre, le conseil continue de se concentrer sur la gestion des talents et a examiné notre approche pour attirer, fidéliser et développer les talents afin de nous assurer que nous avons en place des personnes possédant les compétences cruciales pour exécuter notre stratégie. L'équipe de la haute direction a examiné et discuté des réactions et perspectives fournies par le conseil au cours d'une réunion de l'équipe de la haute direction, en juillet. Le conseil a ensuite approuvé le plan stratégique actualisé lors de sa réunion d'août.

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

Établissement des principaux risques

La Compagnie a établi le Cadre de gestion du risque approuvé par le conseil, qui prescrit un ensemble de protocoles et de politiques devant être respectés dans l'exercice de ses activités. Le Cadre de gestion du risque porte sur tous les risques, qui sont regroupés dans six principales catégories : le risque de crédit, le risque de marché, le risque d'assurance, le risque stratégique et d'entreprise, le risque opérationnel et le risque de liquidité. Le Cadre de gestion

des risques présente les processus obligatoires clés de gestion des risques relativement à l'appétence pour le risque, à la détermination des risques, à la mesure des risques, à la gestion des risques, à la surveillance ainsi qu'à la présentation des risques.

Le conseil a délégué les principales fonctions de supervision de la gestion du risque à son comité d'examen des risques, lequel est un comité permanent du conseil. Le rôle principal du comité d'examen des risques est d'aider le conseil à superviser la gestion des risques à l'échelle de l'entreprise, ainsi que la fonction de gestion des risques. Le comité est également responsable de surveiller activement le profil global de risque, l'appétence pour le risque et les stratégies de gestion des risques de la Compagnie, et la mise en œuvre de ces stratégies, ainsi que de conseiller le conseil relativement à ces éléments. Le comité cherche à promouvoir un équilibre entre les activités et le modèle de produits permettant à la Compagnie d'obtenir les taux de rendement qui auront fait l'objet d'un accord ajustés en fonction du risque et de répartir les capitaux en conséquence, en plus d'être conforme à l'appétence pour le risque adoptée de la Compagnie.

Dans le cadre de notre processus de gestion du risque, tous les secteurs d'activité utilisent la même approche pour déterminer et mesurer les risques. Chaque secteur d'activité est responsable de la détermination et de la gestion des risques liés à ses activités. Nous employons également un processus pour déterminer et surveiller les nouveaux risques qui pourraient avoir une incidence significative sur nos finances, nos activités ou notre réputation. Nous évaluons les corrélations potentielles entre divers risques et catégories de risques et nous surveillons les nouveaux risques, les exigences réglementaires et celles des agences de notation ainsi que l'évolution du secteur. Au moins chaque trimestre, les comités de la haute direction, les comités du conseil et le conseil examinent les rapports qui résument le profil de risque, y compris les expositions à nos principaux risques, notamment tout changement dans les tendances en matière de risque et les risques émergents.

Vous trouverez des renseignements supplémentaires sur nos pratiques de gestion du risque dans notre notice annuelle et notre rapport de gestion pour l'exercice clos le 31 décembre 2015, qui sont publiés sur notre site Web (www.sunlife.com), sur le site Web de SEDAR (www.sedar.com) et sur le site Web d'EDGAR (www.sec.gov/edgar.shtml).

Planification de la relève

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

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

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

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

Évaluation du conseil

Chaque année, le conseil, les comités du conseil et les administrateurs, sur une base individuelle, font l'objet d'un processus d'évaluation. En 2015, les évaluations des comités du conseil ont été effectuées au moyen de questionnaires écrits. Les membres de la direction concernés ont été invités à remplir ces questionnaires pour apporter une perspective additionnelle. Les questionnaires étaient conçus pour fournir une rétroaction sur l'efficacité avec laquelle le conseil et les comités ont traité les principales questions d'affaires les concernant au cours de l'année et identifier les domaines à améliorer. Suivant cette procédure, le conseil et chaque comité a créé une liste de mesures à prendre en 2016 pour améliorer davantage leur efficacité. Ces mesures comprennent des modifications aux documents et ordres du jour des réunions pour réserver plus de temps à la discussion de questions stratégiques, des modifications aux délais relatifs au processus de planification stratégique, une concentration accrue sur l'environnement concurrentiel et l'expérience des clients, et une concentration continue sur la gestion des talents.

Des questionnaires écrits ont également été utilisés en 2015 pour faciliter l'évaluation de l'efficacité du président du conseil et des présidents de comité. Ces derniers ont été évalués par rapport aux descriptions des postes des présidents du conseil et des comités qui figurent dans notre charte du conseil d'administration, ainsi qu'en fonction de leurs qualités de chef et de l'animation des réunions et de leurs interactions avec la direction. Les membres concernés de la direction ont également rempli les questionnaires sur les présidents.

En 2015, le processus d'évaluation des administrateurs par leurs pairs était constitué d'entretiens individuels avec le président du conseil. Le président du comité de la gouvernance, des nominations et des placements a présenté une rétroaction au président du conseil sur la base des commentaires fournis dans le questionnaire du président du conseil.

Systèmes de contrôle interne et d'information de gestion

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

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

Politique en matière de communications

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

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

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

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

Communication avec le conseil

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

Conseil d'administration
Financière Sun Life Inc.
150 King Street West, 6^e étage
Toronto (Ontario) Canada M5H 1J9

Propositions des actionnaires

Nous n'avons reçu aucune proposition des actionnaires à être étudiée à l'assemblée.

Les propositions des actionnaires pour notre assemblée annuelle de 2017 doivent nous être transmises par écrit. Nous devons recevoir ces propositions au plus tard à 17 h (heure de Toronto) le 22 décembre 2016 pour que nous puissions les examiner aux fins d'inclusion dans notre circulaire d'information de la direction relative à notre assemblée annuelle de 2017.

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

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

Comités du conseil

Le conseil compte quatre comités permanents :

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

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

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

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

Comité d'audit et de révision



William D. Anderson
(président)

John H. Clappison

Réal Raymond

Barbara G. Stymiest

Le rôle principal du comité d'audit et de révision consiste à superviser :

- l'intégrité de nos états financiers et des informations connexes;
- la conformité avec les exigences réglementaires en matière de finance;
- le caractère adéquat et l'efficacité de nos contrôles internes;
- la conformité avec les exigences légales et réglementaires et le repérage et la gestion des risques liés à la conformité;
- la compétence, l'indépendance et le rendement de notre auditeur externe.

Indépendance et compétences financières

Chaque membre du comité d'audit respecte les autres normes en matière d'indépendance qui s'appliquent aux membres du comité d'audit et de révision, lesquelles sont décrites dans nos Principes directeurs relatifs à l'indépendance des administrateurs (se reporter à la page 20).

De l'avis du conseil, un administrateur possède des compétences financières s'il peut lire et comprendre nos états financiers consolidés, demander des explications ou des renseignements

à un membre de la haute direction financière ou à l'auditeur externe et en recevoir de leur part, puis poser des questions intelligentes et réfléchir aux réponses obtenues quant à certains aspects importants des états financiers. Chaque membre du comité possède des compétences financières.

Le conseil a également établi que chacun de M. Anderson, président du comité, de M. Clappison et de M^{me} Stymiest ont les compétences nécessaires pour être désigné à titre d'« expert financier du comité d'audit » (*audit committee financial expert*), au sens donné à ce terme dans les règles de la Securities and Exchange Commission (la « SEC ») des États-Unis, et possèdent chacun l'expérience nécessaire en matière de comptabilité ou de gestion financière connexe qui est requise selon les règles du New York Stock Exchange.

Au total, le comité s'est réuni huit fois en 2015. Il s'est réuni six fois en 2015 pour des réunions ordinaires. Il a examiné des rapports de la haute direction et de Deloitte et a tenu des réunions privées avec Deloitte, le premier directeur financier, l'auditeur en chef, l'actuaire en chef et le premier directeur, contrôle de la conformité à chaque réunion avant une réunion à huis clos. Le comité s'est également réuni deux fois en 2015 pour des réunions extraordinaires portant sur l'appel d'offres pour des services d'audit et des réunions à huis clos ont été tenues à chacune de ces réunions.

Présentation de l'information financière

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

Activités en 2015

Actuariat

- le comité a examiné des rapports sur les hypothèses et les calculs actuariels
- le comité a examiné des mises à jour sur les démarches entreprises par la direction dans le cadre d'un examen indépendant de la fonction de l'actuariat
- le comité a passé en revue avec la direction l'élaboration de la politique de gouvernance en matière d'actuariat de la Compagnie
- le comité a reçu des rapports sur les initiatives technologiques visant l'actuariat

Finances

- le comité a passé en revue nos principales pratiques et politiques comptables de même que les prévisions et les décisions comptables avec la direction et Deloitte
- le comité a examiné les rapports courants de la direction sur les modifications apportées aux normes internationales d'information financière
- le comité a passé en revue avec la direction l'élaboration de paramètres opérationnels
- le comité a reçu des mises à jour réglementaires sur les exigences de communication d'information relatives au comité d'audit qui sont proposées
- le comité a étudié les documents ci-après avec la direction et Deloitte et les a recommandés au conseil aux fins d'approbation : les états financiers consolidés annuels, les états financiers consolidés non vérifiés trimestriels, les rapports de gestion et les communiqués de presse portant sur les bénéfices concernant nos résultats annuels et trimestriels
- le comité a discuté avec la direction d'amélioration de nos communications financières
- le comité a examiné les politiques et programmes afin de surveiller le respect des exigences légales et réglementaires

Conformité

- le comité a reçu des présentations sur les exigences de lutte contre la corruption et les pots-de-vin ainsi que sur nos politiques et procédures en matière de dénonciation
- le comité a reçu des rapports sur les ressources de conformité de nos unités fonctionnelles ainsi que sur les programmes de lutte contre le blanchiment d'argent et le financement du terrorisme
- le comité a reçu des renseignements sur les mesures de prévention et de détection de la fraude au Canada
- le comité a examiné et a approuvé la politique de gestion des risques liés à la conformité
- le comité a reçu des rapports périodiques réguliers de la part du chef de la conformité sur des questions de conformité, y compris la conformité aux lois et aux règlements applicables, la conduite éthique, la dénonciation, la lutte contre le blanchiment d'argent, les pratiques financières, la fraude, la subornation et le respect de la vie privée
- le comité a reçu des rapports sur les processus de la Compagnie visant à assurer la conformité aux règlements concernant les opérations entre apparentés

Auditeur externe

- le comité a examiné et a accepté l'indépendance de l'auditeur externe et a examiné et a approuvé les principes directeurs visant à restreindre le recours aux services de l'auditeur externe
- le comité a examiné et a approuvé la portée globale du plan d'audit annuel et les ressources nécessaires
- le comité a examiné et a approuvé tous les services et honoraires relatifs à l'auditeur externe
- le comité a piloté une demande de propositions pour l'audit externe pour les exercices débutant en 2016. Après de longues réunions avec des membres du comité et de la direction et un examen de renseignements détaillés concernant la Compagnie, quatre des plus grands cabinets de services d'audit ont soumis des propositions écrites et ont fait des présentations aux membres du comité. La recommandation faite par le comité au conseil de désigner Deloitte à titre d'auditeur de la Compagnie pour 2016 reposait sur l'examen de plusieurs éléments, à savoir la solidité de l'associé principal chargé de l'audit, l'équipe chargée des affaires générales et l'équipe dans son ensemble du cabinet d'audit ainsi que l'approche novatrice proposée pour le plan d'audit de 2016 et l'engagement pris par Deloitte de fournir des services accessoires liés à l'audit à la direction et au comité

Contrôle interne

- le comité a examiné la portée du plan d'audit interne annuel avec la direction et l'auditeur en chef et a approuvé le budget et la dotation en personnel proposés pour la mise en œuvre du plan
- le comité a examiné les rapports trimestriels de l'auditeur en chef sur le caractère adéquat et l'efficacité des mesures relatives au contrôle interne
- le comité a examiné des rapports de la direction sur l'efficacité de nos contrôles et de nos procédures en matière de communication de l'information, nos contrôles internes quant à la présentation de l'information financière ainsi que l'attestation, par Deloitte, de l'efficacité de nos contrôles internes
- le comité a examiné les rapports des premiers directeurs financiers des divisions sur l'environnement de contrôle de FSL Canada, de FSL États-Unis, de FSL Asie, de Gestion d'actif FSL (anciennement déclarée sous GPSL et dans le secteur d'activité MFS) et sur les fonctions des finances, de l'actuariat et des services d'entreprise

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

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

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

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

Vous pouvez trouver de plus amples renseignements au sujet du comité d'audit et de révision dans notre notice annuelle de 2015 qui a été déposée auprès des autorités canadiennes en valeurs mobilières (www.sedar.com) et sur EDGAR (www.sec.gov/edgar.shtml).

Les membres du comité d'audit et de révision sont satisfaits du mandat du comité et estiment que celui-ci a respecté, pour l'essentiel, les modalités de sa charte en 2015.

Comité de la gouvernance, des nominations et des placements



John H. Clappison
(président)

Martin J. G. Glynn

M. Marianne Harris

Sara Grootwassink
Lewis

Scott F. Powers

Hugh D. Segal

Le comité de la gouvernance, des nominations et des placements aide le conseil :

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

Le comité s'est réuni huit fois en 2015. Il a examiné des rapports de la direction et a tenu des réunions privées avec le premier directeur des placements lors de chaque réunion avant de se réunir à huis clos.

Activités en 2015

Lignes directrices et procédés en matière de gouvernance

- le comité a examiné les développements en matière de gouvernance d'entreprise et a évalué les pratiques actuelles en la matière
- le comité a examiné les activités et procédés supplémentaires liés à la gouvernance du conseil
- le comité a examiné l'énoncé concernant la gouvernance d'entreprise figurant dans les documents relatifs à l'assemblée annuelle et la notice annuelle
- le comité a examiné des rapports sur notre stratégie et nos pratiques de durabilité et a examiné le rapport annuel sur la durabilité
- le comité a examiné les politiques relatives à la communication de l'information, à la confidentialité de l'information, aux opérations sur valeurs mobilières et à l'évaluation des personnes responsables
- le comité a examiné les politiques relatives aux liaisons entre mandats d'administrateur et à la limitation du nombre de mandats
- le comité a approuvé des dons substantiels à des organismes de bienfaisance ainsi que des politiques et des budgets y afférents
- le comité a examiné le caractère adéquat de la police d'assurance responsabilité civile des dirigeants et des administrateurs

Gouvernance, renouvellement et évaluation du conseil

- le comité a examiné les chartes du conseil et des comités (y compris les descriptions de poste pour le président du conseil, les présidents des comités et les administrateurs) et a recommandé des mises à jour au conseil
- le comité a facilité l'évaluation annuelle du conseil, des comités du conseil, de chaque administrateur, du président du conseil et des présidents des comités
- le comité a examiné l'indépendance des administrateurs et a examiné la composition du conseil et des comités et a fait des recommandations au conseil à cet égard
- le comité a repéré des candidats au poste d'administrateur qui complètent la composition actuelle du conseil, en tenant compte du niveau de diversité au conseil et de l'objectif quant à la présence d'administratrices au conseil qui est mis de l'avant dans la politique relative à la diversité au sein du conseil, et a recommandé la nomination d'un nouvel administrateur
- le comité a encadré, en consultation avec le président du conseil, le programme d'orientation pour les nouveaux administrateurs et les programmes de formation pour les administrateurs en place

Placements

- le comité a examiné le rendement des placements pour le compte général et les activités de gestion des actifs de la Compagnie
- le comité a examiné les rapports sur les opérations de placement importantes
- le comité a reçu des rapports sur les tendances, la situation actuelle et les perspectives futures des marchés
- le comité a reçu des présentations et des mises à jour sur l'exposition aux produits de base et à l'immobilier compte tenu de l'évolution macro-économique
- le comité a reçu des rapports du premier directeur de la gestion du risque de crédit sur les perspectives des marchés, y compris les risques de placement et les incidents de crédit qui visent le portefeuille d'actifs de la Compagnie
- le comité a discuté du rendement des placements, de la stratégie de placement et des facteurs de risque liés à des entités qui ont déjà été acquises ou qui pourraient l'être
- le comité a reçu des présentations des chefs de la direction des entreprises de gestion d'actifs récemment acquises

- le comité a examiné les mesures de rendement des entreprises de gestion d'actifs de la Compagnie
- le comité a discuté de la stratégie de placement et a examiné le plan de placement annuel et l'a recommandé au conseil aux fins d'approbation

Fonction de placement

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

Les membres du comité de la gouvernance, des nominations et des placements sont satisfaits du mandat du comité et estiment que celui-ci a respecté, pour l'essentiel, les modalités de sa charte en 2015.

Comité de planification de la direction



Krystyna T. Hoeg
(présidente)

Martin J. G. Glynn

M. Marianne Harris

Sara Grootwassink
Lewis

Scott F. Powers

Hugh D. Segal

Le comité de planification de la direction est chargé d'aider le conseil :

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

Le comité s'est réuni six fois en 2015. Il s'est réuni à huis clos au début de chaque réunion puis après avoir examiné les rapports de ses conseillers indépendants et de la direction. Le comité a aussi tenu des réunions privées avec la vice-présidente générale, ressources humaines, à chaque réunion.

Activités en 2015

Rémunération des membres de la haute direction

- le comité a examiné et a approuvé les politiques, les programmes et les fourchettes de rémunération des membres de la haute direction, y compris les arrangements relatifs à la retraite et aux avantages sociaux, et a déterminé des mesures et des objectifs de rendement adéquats pour les programmes de rémunération incitative
- le comité a examiné et a approuvé la présentation de la rémunération des dirigeants

Évaluation des membres de la haute direction

- le comité a établi des objectifs de rendement pour le chef de la direction, a procédé à une évaluation du rendement par rapport à ces objectifs et a recommandé sa rémunération au conseil en tenant compte de notre rendement d'entreprise et de ses qualités de dirigeant en 2015
- le comité a étudié l'évaluation du rendement ainsi que les recommandations en matière de rémunération à l'égard des vice-présidents généraux de l'Organisation internationale, des présidents des organisations, des chefs d'une fonction de contrôle, et a fait des recommandations au conseil

Gestion des talents/engagement des employés

- le comité a effectué un examen approfondi des options de relève pour le poste de chef de la direction et les autres postes de haute direction, notamment à MFS, et a examiné les plans de développement pour les candidats à la relève
- le comité a examiné les plans d'action afin d'améliorer les niveaux d'engagement des employés dans leur ensemble
- le comité a examiné notre stratégie en matière de diversité et d'inclusion que nous avons revue et qui vise à renforcer notre culture d'inclusion et à garantir que nos effectifs soient le reflet des clients que nous desservons et des collectivités dans lesquelles nous exerçons nos activités
- le comité a examiné les résultats de la Revue annuelle des talents de chef afin de suivre la progression du développement du vivier de futurs chefs
- le comité a examiné les tendances en matière de mobilité à l'échelle mondiale ainsi que nos pratiques en la matière

Gouvernance et conformité

- le comité a examiné les répercussions des principaux risques à l'échelle de l'entreprise sur les programmes de rémunération
- le comité a examiné l'audit de nos programmes de rémunération par rapport aux attentes du BSIF et aux principes du Conseil de stabilité financière en matière de saines pratiques de rémunération
- le comité a examiné la gouvernance des régimes de retraite des employés
- le comité a surveillé le tableau de bord du risque en matière de ressources humaines

Fonction des ressources humaines

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

Les membres du comité de planification de la direction sont satisfaits du mandat du comité et estiment que celui-ci a respecté, pour l'essentiel, les modalités de sa charte en 2015.

Comité d'examen des risques



Barbara G. Stymiest
(présidente)

William D. Anderson

Krystyna T. Hoeg

Réal Raymond

Le conseil a délégué la surveillance principale de la gestion des risques à l'un de ses comités permanents, soit le comité d'examen des risques. Le comité d'examen des risques a pour rôle principal d'aider le conseil dans sa surveillance de la gestion du risque à l'échelle de l'entreprise et de la fonction de gestion des risques, et il lui revient de surveiller activement le profil de risque global de la Compagnie, son appétence pour le risque et ses stratégies de gestion des risques, et de conseiller le conseil à cet égard, ainsi que de surveiller la mise en œuvre de ces stratégies. Le comité fait la promotion d'un modèle d'entreprise et de produits équilibré qui cherche à atteindre les rendements souhaités ajustés en fonction du risque et à répartir le capital en conséquence, et qui est conforme à l'appétence pour le risque fixée pour la Compagnie. Le comité encadre l'élaboration des stratégies et veille à ce que le profil de risque respecte cette appétence pour le risque. Le comité supervise les politiques, les pratiques, les procédures et les contrôles liés à la structure du capital, le respect des exigences réglementaires en matière de capital et recommande au conseil, aux fins d'approbation, le plan de capital annuel. Par la suite, le comité assure la surveillance de ce plan. Le comité supervise également les activités de gestion des risques de nos filiales et le risque auquel la Compagnie est exposée du fait de ses ententes de coentreprise. Il examine et approuve toutes les politiques de gestion des risques qui ne sont pas du ressort d'autres comités du conseil et en surveille la conformité. De plus, si le conseil a délégué la surveillance de certaines politiques et de certains programmes particuliers de gestion des risques à d'autres comités du conseil, il incombera au comité d'examen des risques de présenter au conseil une vue d'ensemble de la surveillance de tous les programmes de gestion des risques par tous les comités du conseil.

Le comité s'est réuni cinq fois en 2015. Il a examiné des rapports de la direction et a tenu des réunions privées avec le premier directeur, gestion des risques avant de se réunir à huis clos à la clôture de chaque réunion. Le comité a également tenu des réunions à huis clos avec le premier directeur de la gestion des risques régulièrement.

Activités en 2015

Compréhension des risques

- le comité a examiné les principaux risques que comportent nos activités ainsi que les contrôles appliqués pour atténuer les risques
- le comité a examiné chaque trimestre le profil de risque ainsi que sa conformité avec la politique relative à l'appétence pour le risque, y compris le tableau de bord intégré du risque
- le comité a examiné des rapports exhaustifs sur les principaux risques établis et a discuté de stratégies de réduction des risques avec la direction
- le comité a examiné les résultats des analyses dynamiques de la suffisance du capital et d'autres analyses de scénarios et a donné ses commentaires sur les scénarios ayant fait l'objet de tests

- le comité a assisté régulièrement à des exposés et a eu des discussions périodiques sur de nouveaux enjeux liés à la gestion des risques, à la réglementation et au secteur ainsi que sur les tendances en matière de gouvernance
- le comité a assisté à des exposés sur la sécurité de l'information, les technologies de l'information, y compris les cyber-risques, le risque de longévité et les incidences éventuelles des modifications apportées à la réglementation
- le comité a examiné avec la direction l'élaboration des programmes de gestion des risques opérationnels de la Compagnie
- le comité a examiné des rapports détaillés sur les principaux risques auxquels nous sommes exposés dans le cadre de nos activités au Canada et en Asie et relativement à MFS
- le comité a examiné avec la direction les rapports préliminaires sur l'évaluation des risques et de la solvabilité propres de la Compagnie

Politiques en matière de risques

- le comité a examiné et a approuvé des politiques de gestion et de maîtrise des risques et a reçu des rapports sur la conformité avec les politiques de gestion des risques

Mesures prises par la direction pour améliorer les rendements ajustés en fonction du risque

- le comité a examiné les principales questions liées aux risques qui sont intégrées dans le plan annuel d'affaires
- le comité a surveillé le rendement des produits et a reçu des rapports sur la mise au point des produits

Surveillance des risques et conformité

- le comité a examiné les programmes de surveillance des risques et a fait rapport sur les activités liées à la surveillance des risques, notamment celles qui sont liées aux seuils de tolérance des risques, à la couverture des fonds distincts, aux tests de tension à l'égard des liquidités et à la surveillance du risque de placement
- le comité a examiné les rapports sur la conformité aux limites de la politique des risques et a surveillé les mesures de gestion connexes
- le comité a discuté avec la direction de l'optimisation des risques pris selon les limites approuvées en la matière
- le comité a surveillé la mise en œuvre des améliorations du cadre de gestion du risque opérationnel
- le comité a étudié les rapports traitant de notre concentration des risques et de notre exposition au risque lié aux cocontractants dans les ententes de réassurance
- le comité a rencontré le BSIF pour examiner son rapport d'examen annuel et le statut des éléments aux fins d'examen avec la direction de façon régulière

Capital et trésorerie

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

Fonction de gestion des risques

- le comité a examiné le mandat, les responsabilités et les pouvoirs, y compris l'indépendance et les ressources, des postes de premier directeur, gestion des risques et de premier directeur de la gestion du risque de crédit et il a évalué l'efficacité de ces postes

- le comité a examiné les objectifs et les initiatives annuels et a évalué le rendement annuel du premier directeur, gestion des risques et du premier directeur de la gestion du risque de crédit
- le comité a examiné la structure organisationnelle et l'efficacité de la fonction de gestion des risques
- le comité a examiné les plans de relève et le perfectionnement des talents de la fonction de gestion des risques, y compris la gestion du risque de crédit

Les membres du comité d'examen des risques sont satisfaits du mandat du comité et estiment que celui-ci a respecté, pour l'essentiel, les modalités de sa charte en 2015.

Rémunération des administrateurs

Analyse de la rémunération

Notre principe directeur, notre approche et notre processus

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Structure du programme

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

Les administrateurs perçoivent des jetons de présence de 1 750 \$ pour chaque réunion du conseil ou d'un comité à laquelle ils assistent et pour les réunions avec la direction des coentreprises et principales filiales d'exploitation de la Compagnie. Nous payons des frais de déplacement de 750 \$ lorsqu'un administrateur se déplace dans la province ou en provenance d'une province voisine, pour chaque série de réunions auxquelles il assiste. Des frais de déplacement de 1 500 \$ sont payés pour d'autres destinations, pour chaque série de réunions auxquelles il assiste.

Les administrateurs reçoivent 50 % de leur provision annuelle du conseil en UAD. Ils peuvent choisir de recevoir le reste de leur rémunération en une combinaison d'espèces, d'UAD additionnelles et d'actions ordinaires de la Financière Sun Life acquises sur le marché libre.

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

M. Connor ne reçoit pas de rémunération à titre d'administrateur, car il est notre chef de la direction. De plus amples détails sur la rémunération de M. Connor se retrouvent à la rubrique à la page 46 de la présente circulaire.

Modifications apportées à la rémunération des administrateurs pour 2015

Après avoir examiné la rémunération des administrateurs pour 2015, le comité de la gouvernance, des nominations et des placements a recommandé que la provision annuelle des administrateurs soit augmentée de 20 000 \$, et ce, compte tenu d'un exercice d'analyse comparative que la direction avait entrepris par rapport aux sociétés financières canadiennes comparables à la Compagnie. Cet exercice a montré que la rémunération annuelle totale versée aux administrateurs de la Compagnie était inférieure à la médiane du groupe de comparaison. Le conseil s'est fondé sur la rétroaction du comité ainsi que sur ses recommandations et a approuvé que la provision annuelle soit augmentée pour atteindre 140 000 \$ (ce qui comprend les jetons de présence aux séances d'orientation et aux séminaires de formation), une tranche de 70 000 \$ de ce montant est payable sous forme d'UAD depuis le 6 mai 2015.

Le comité de la gouvernance, des nominations et des placements a pris en compte les mêmes facteurs lorsqu'il a examiné la provision du président du conseil et a recommandé que la provision du président du conseil demeure à 405 000 \$ (ce qui comprend les jetons de présence aux séminaires de formation), une tranche de 70 000 \$ de ce montant est payable trimestriellement sous forme d'UAD depuis le 6 mai 2015.

Le tableau ci-après montre les modifications apportées à la rémunération des administrateurs et du président du conseil, comme elles ont été approuvées par le conseil.

	Jusqu'au 5 mai 2015	Depuis le 6 mai 2015
Provision du président du conseil	405 000 \$	405 000 \$
Provisions des administrateurs	120 000 \$	140 000 \$
Provisions des présidents de comités	30 000 \$	30 000 \$
Provision des membres de comités	10 000 \$	10 000 \$
Jetons de présence	1 750 \$	1 750 \$
Frais de déplacement	750 \$/1 500 \$	750 \$/1 500 \$

Régime de rémunération en actions

Le conseil a adopté un régime de rémunération en actions des administrateurs le 6 décembre 2000. Aux termes du régime, les administrateurs reçoivent des UAD d'une valeur correspondant à 12,5 % de la provision annuelle du conseil, soit actuellement 17 500 \$, le dernier jour ouvrable de chaque trimestre. Les administrateurs ne peuvent convertir des UAD en actions ordinaires ou en espèces que lorsqu'ils quittent le conseil. À ce jour, les administrateurs ont converti en espèces la totalité de leurs attributions d'UAD aux termes de ce régime au moment de leur départ du conseil.

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

Lignes directrices en matière d'actionnariat

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

Le 6 mai 2015, les lignes directrices en matière d'actionnariat des administrateurs sont passées de 600 000 \$ à 700 000 \$ pour se maintenir à un montant correspondant à cinq fois la provision annuelle des administrateurs. Les administrateurs (sauf M. Connor) doivent détenir au moins 700 000 \$ en actions ordinaires et/ou en UAD dans les cinq ans de leur élection au conseil ou avant le 30 juin 2016, selon ce qui survient en dernier. Les administrateurs ne peuvent réaliser des opérations de monétisation d'actions ni des opérations de couverture visant des titres de la Financière Sun Life (se reporter à la page 60).

À titre de chef de la direction, M. Connor est assujéti à des exigences en matière d'actionnariat distinctes qui sont décrites à la page 60.

Actionnariat

Le tableau ci-après présente les actions ordinaires et les UAD que chaque administrateur (sauf M. Connor) détenait en date du 29 février 2016 et du 27 février 2015 ainsi que la tranche qu'ils ont choisie de recevoir en actions ordinaires ou en UAD (à l'exception de la partie de la provision annuelle du conseil qui est automatiquement versée en UAD).

Administrateur	Exercice	Nombre d'actions ordinaires	Nombre d'UAD	Nombre total d'actions ordinaires et d'UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD (\$)	L'administrateur a respecté les lignes directrices (✓) ou le montant (\$) nécessaire pour les respecter	Rémunération en actions choisie (%)
William D. Anderson	2016	13 280	12 172	25 452	1 026 734	✓	–
	2015	13 280	10 202	23 482	904 057	✓	–
	Différence	0	1 970	1 970	122 677		
John H. Clappison	2016	2 538	43 305	45 843	1 849 307	✓	25
	2015	2 000	39 296	41 296	1 589 896	✓	50
	Différence	538	4 009	4 547	259 411		
Martin J. G. Glynn	2016	10 316	10 805	21 121	852 021	✓	–
	2015	9 319	8 882	18 201	700 739	✓	50
	Différence	997	1 923	2 920	151 282		
M. Marianne Harris	2016	5 149	10 531	15 680	632 531	67 469	100
	2015	4 972	5 378	10 350	398 475	201 525	100
	Différence	177	5 153	5 330	234 056		
Krystyna T. Hoeg	2016	3 405	42 335	45 740	1 845 152	✓	–
	2015	3 405	39 306	42 711	1 644 374	✓	–
	Différence	0	3 029	3 029	200 778		
Sara Grootwassink Lewis	2016	5 500	3 836	9 336	376 614	323 386	100
	2015	5 500	443	5 943	228 806	371 194	50
	Différence	0	3 393	3 393	147 808		
Scott F. Powers ¹	2016	310	273	583	23 518	676 482	50
	2015	–	–	–	–	–	–
	Différence	–	–	–	–		
Réal Raymond	2016	8 000	9 174	17 174	692 799	7 201	50
	2015	8 000	5 672	13 672	526 372	73 628	50
	Différence	0	3 502	3 502	166 427		
Hugh D. Segal	2016	8 657	15 355	24 012	968 644	✓	–
	2015	8 657	13 273	21 930	844 305	✓	–
	Différence	0	2 082	2 082	124 339		
Barbara G. Stymiest	2016	5 000	18 184	23 184	935 243	✓	80
	2015	5 000	13 383	18 383	707 746	✓	75
	Différence	0	4 801	4 801	227 497		
James H. Sutcliffe	2016	8 000	74 894	82 894	3 343 944	✓	100
	2015	8 000	62 846	70 846	2 727 571	✓	100
	Différence	0	12 048	12 048	616 373		

¹ M. Powers est devenu membre du conseil le 30 octobre 2015.

Le cours de clôture de nos actions ordinaires à la TSX le 29 février 2016 et le 27 février 2015 s'est établi respectivement à 40,34 \$ et à 38,50 \$.

Renseignements sur la rémunération

Tableau de la rémunération des administrateurs

Nous avons versé aux administrateurs de la Financière Sun Life et de la Sun Life du Canada une somme globale de 2 502 376 \$ en 2015, comparativement à 2 452 322 \$ en 2014.

Nom	Honoraires (\$)	Attributions à base d'actions (\$)	Attributions à base d'options ¹ (\$)	Rémunération aux termes d'un régime incitatif autre qu'à base d'actions (\$)	Valeur du plan de retraite (\$)	Autre rémunération (\$)	Total (\$)
William D. Anderson	159 538	66 538	–	–	–	–	226 076
Richard H. Booth	29 310	50 079	–	–	–	6 337	85 726
John H. Clappison	81 519	148 058	–	–	–	–	229 577
Martin J. G. Glynn	73 144	139 683	–	–	–	–	212 827
M. Marianne Harris	–	206 077	–	–	–	–	206 077
Krystyna T. Hoeg	154 288	66 538	–	–	–	–	220 826
Sara Grootwassink Lewis	73 894	140 433	–	–	–	–	214 327
Scott F. Powers	15 329	27 313	–	–	–	–	42 642
Réal Raymond	70 519	137 058	–	–	–	–	207 577
Hugh D. Segal	144 038	66 538	–	–	–	–	210 576
Barbara G. Stymiest	37 717	179 691	–	–	–	–	217 408
James H. Sutcliffe	–	405 000	–	–	–	23 737	428 737
TOTAL							2 502 376

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

Les montants figurant dans la colonne *Autre rémunération* pour M. Booth représente un don de bienfaisance qui a été fait par la Compagnie au moment de son départ à la retraite du conseil. Le montant qui y figure pour M. Sutcliffe représente le coût pour la Compagnie des déplacements effectués par sa conjointe vers une réunion ou un événement de la Compagnie qui avait lieu à l'extérieur.

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 2015 et les motifs de nos décisions. La direction a préparé l'analyse de la rémunération et les renseignements sur la rémunération figurant ci-après au nom du comité de planification de la direction (le « comité »). Le comité et notre conseil ont examiné et ont approuvé la présente rubrique. Tous les chiffres sont libellés en dollars canadiens, à moins d'indication contraire.

Contenu

Lettre aux actionnaires	47
Analyse de la rémunération	52
• Décisions et approbations liées à la rémunération en 2015	52
• Modifications en 2016.....	53
• Comparaison de la valeur pour les actionnaires avec la rémunération des membres de la haute direction.....	54
• Notre philosophie et notre approche	55
• Gouvernance en matière de rémunération	56
• Harmonisation des programmes de rémunération et de gestion du risque	58
• Cycle de prise de décisions.....	62
• Notre programme de rémunération	63
Renseignements sur la rémunération	77
• Rémunération individuelle et objectifs de rendement	77
• Tableau sommaire de la rémunération	86
• Attributions aux termes du régime de rémunération incitative	87
• Prestations de retraite.....	95
• Prestations en cas de cessation d'emploi et de changement de contrôle	97
• Rémunération globale versée aux membres de la haute direction chargés des risques importants	101
• Titres pouvant être émis aux termes de régimes de rémunération en actions	102

Lettre aux actionnaires

En 2015, nous avons célébré nos 150 années d'existence en tant qu'entreprise, nous avons réalisé un solide rendement financier qui a surpassé nos objectifs quant à la Journée de l'investisseur pour 2015 et nous avons investi dans notre avenir en réalisant six opérations appuyant notre stratégie à quatre piliers.

Nos programmes de rémunération des membres de la haute direction sont structurés en vue d'atteindre des objectifs financiers et stratégiques. Les cibles de rendement utilisées dans notre régime incitatif annuel (« RIA ») tiennent compte des objectifs financiers et non financiers qui sont harmonisés avec le plan d'affaires annuel approuvé par le conseil. Le succès à long terme que nous avons connu grâce à ces piliers stratégiques se reflétera dans le rendement absolu et relatif du cours de nos actions, qui constituent les mesures clés utilisées dans nos régimes incitatifs à long terme et représentent une partie importante de la rémunération pour la plupart de nos hauts dirigeants. Outre les régimes incitatifs, offrir des salaires concurrentiels et d'autres programmes de retraite et d'avantages sociaux nous permet de recruter et de maintenir en poste les personnes de talent dont nous avons besoin pour mener à terme notre stratégie.

La présente lettre donne un aperçu du rendement de la Compagnie en 2015, des principales activités liées à la gouvernance au cours du dernier exercice et des points saillants de la rémunération. Nous donnons de l'information détaillée sur les décisions clés relatives à la rémunération de la direction pour 2015 ainsi que sur les modifications apportées à nos programmes de rémunération des membres de la haute direction en 2016 à la rubrique suivant la présente lettre.

Notre rendement en 2015

En 2015, nous avons atteint ou surpassé nos cibles quant à la Journée de l'investisseur mises à jour en 2013, nous avons fait des progrès en ce qui concerne les quatre piliers et nous avons réalisé de solides résultats tant sur le plan financier que pour les actionnaires, notamment :

- Bénéfice net opérationnel des activités poursuivies de 2 253 millions de dollars (une hausse de 17 % par rapport à 2014) et rendement des capitaux propres opérationnel (« RCP ») de 12,6 % (une hausse comparativement à 12,2 % en 2014)
- Bénéfice net sous-jacent des activités poursuivies de 2 305 millions de dollars (une hausse de 27 % par rapport à 2014)
- Actif géré de 891 milliards de dollars (une hausse de 21 % par rapport à 2014)
- Dividendes pour les porteurs d'actions ordinaires de 1,51 \$ par action en 2015 (contre 1,44 \$ par action en 2014).

Voici un résumé de la progression de notre stratégie à quatre piliers en 2015. Pour obtenir des renseignements supplémentaires, veuillez consulter notre communiqué de presse sur les résultats du quatrième trimestre et de l'exercice complet de 2015.

Être un chef de file sur le marché canadien de la protection financière et de la gestion de patrimoine

- En 2015, nous avons continué à faire croître nos activités de gestion de patrimoine.
 - Les Solutions prestations déterminées de la Division des régimes de retraite collectifs ont conclu un contrat d'assurance longévité sans précédent de 5 milliards de dollars sur le marché des grandes entreprises et ont réalisé une opération novatrice de 530 millions de dollars visant des rentes. Les Solutions clients ont enregistré de solides souscriptions de produits de continuité liés à la retraite; celles-ci se sont chiffrées à 2,2 milliards de dollars, en hausse de 40 % comparativement à 2014

- La Division de l'assurance individuelle et de la gestion de patrimoine a lancé notre nouveau produit de fonds distincts, les Fonds de placement garanti Financière Sun Life, qui ont enregistré des souscriptions de 259 millions de dollars pour l'exercice
- Placements Mondiaux Sun Life a terminé son cinquième exercice complet, et 15 de ses 17 fonds communs de placement ont enregistré des rendements records sur cinq ans et excédant la médiane de leur groupe de référence (Morningstar)
- Les Garanties Collectives ont maintenu, pour une sixième année consécutive, leur position de chef de file en tant que principal fournisseur d'assurance-vie et d'assurance-maladie collectives au Canada (selon le total des produits, d'après le magazine Benefits Canada)
- Nous avons obtenu la certification platine d'Excellence Canada, qui reconnaît les entreprises les mieux gérées du Canada pour ce qui est du leadership, de la stratégie, de l'expérience client, de l'engagement des employés, de la gestion des processus et des partenariats.

Être un gestionnaire d'actifs de premier plan à l'échelle mondiale, avec l'appui de la MFS

- La MFS a clôturé l'exercice avec un actif géré de 413 milliards de dollars américains. Le rendement à long terme des fonds offerts aux particuliers par la MFS demeure solide, 75 %, 87 % et 97 % de l'actif s'inscrivant dans ces fonds se classant dans la moitié supérieure de leurs catégories Lipper pour ce qui est du rendement sur 3, 5 et 10 ans
- En 2015, nous avons conclu les acquisitions du groupe de sociétés Bentall Kennedy, de Prime Advisors, Inc. et de Ryan Labs Asset Management Inc. Ces acquisitions accroissent nos capacités en matière de solutions de placements à revenu fixe personnalisées et de catégories d'actif non traditionnelles
- Les acquisitions ont généré, avec Gestion Placements Sun Life inc., des souscriptions nettes de 1,5 milliard de dollars et l'actif géré s'établissait à 58 milliards de dollars à la fin de l'exercice.

Être un chef de file dans les secteurs des garanties collectives aux États-Unis et des solutions destinées à la clientèle fortunée à l'échelle internationale

- À la Division des garanties collectives aux États-Unis, nos mesures visant les charges, la gestion des règlements et la fixation des prix ont amélioré la rentabilité de nos affaires d'assurance-vie et d'assurance-invalidité. Nous avons investi dans de nouvelles capacités de servir des clients plus importants, qui constituent un complément à notre force dans les marchés des petites et des moyennes entreprises, et nous avons accru notre présence sur neuf places de marché électronique privées
- Nos activités d'assurance-maladie en excédent de pertes aux États-Unis ont continué d'afficher une croissance solide et rentable en 2015, reflétant l'augmentation des souscriptions, la solidité des marges ainsi que l'augmentation de 12 % de nos affaires en vigueur par rapport à l'exercice précédent
- En septembre 2015, nous avons conclu une entente avec Assurant, Inc. en vue d'acquérir ses affaires d'assurance collective aux États-Unis. Cette acquisition nous permettra d'augmenter l'étendue de nos affaires d'assurance-vie et d'assurance-invalidité, de nous doter d'une organisation d'assurance dentaire de premier ordre et d'accélérer la croissance de nos activités de garanties facultatives sur les lieux de travail. L'opération a été réalisée le 1^{er} mars 2016
- Dans la Division International, nous avons recentré les activités sur l'assurance-vie, où nous avons de meilleures possibilités d'enregistrer une croissance et une rentabilité vigoureuses. Parallèlement, les activités de gestion de patrimoine de la Division International ont été fermées aux nouvelles souscriptions en décembre 2015.

Croître en Asie grâce à l'excellence de la distribution dans les marchés en forte expansion

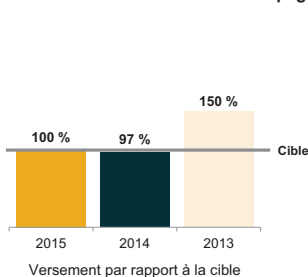
- Nous avons renforcé notre présence en Asie au moyen d'ententes visant l'augmentation de nos participations dans nos coentreprises PVI Sun Life au Vietnam et BSLI en Inde. Nos participations dans ces deux entreprises passeront ainsi à 75 % et à 49 %, respectivement
- Nous avons célébré nos 120 ans en tant qu'une des plus importantes compagnies d'assurance-vie aux Philippines et avons reçu le prix de la compagnie d'assurance-vie de l'année aux Asia Insurance Industry Awards de 2015. Ce prix représente pour nous la reconnaissance de nos efforts axés sur le service à la clientèle et le progrès accompli dans le cadre de l'initiative Most Respected Agency, importante stratégie lancée à l'appui de la croissance de notre pilier en Asie.

Outre nos résultats financiers, nous avons connu une excellente progression pour ce qui est de nos priorités de changement au sein de l'entreprise (notamment renforcer l'expérience client, améliorer la discipline relativement à la productivité et aux frais et faire progresser le programme des talents à l'appui d'une culture de rendement élevé) par différentes mesures et initiatives. De plus, nous avons été reconnus pour les réalisations suivantes:

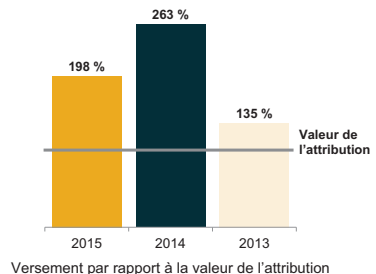
- Nous sommes l'une des douze sociétés canadiennes sélectionnées aux fins du nouvel indice mondial S&P de création de valeur à long terme. Cet indice comprend environ 250 titres affichant un potentiel de création de valeur à long terme en fonction de critères de durabilité et de qualité financière
- Pour une septième année consécutive, nous avons été nommés l'une des 100 sociétés les plus engagées en matière de développement durable à l'échelle mondiale (Global 100 Most Sustainable Corporations in the World) par Corporate Knights. Nous sommes l'une des neuf sociétés canadiennes, tous secteurs confondus, à figurer à ce palmarès ainsi que la compagnie d'assurance en tête de liste en Amérique du Nord
- Pour la septième année consécutive, les Canadiens ont voté pour la Financière Sun Life à titre de compagnie d'assurance-vie la plus digne de confiance dans le cadre du sondage Marque de confiance^{MD} de Sélection du Reader's Digest
- Dans le cadre de l'évaluation annuelle des pratiques de gouvernance « Board Games » du Globe & Mail, réalisée par le Report on Business, la Financière Sun Life s'est classée au premier rang en 2015, avec une note de 99 points sur une possibilité de 100.

La rémunération continue d'être harmonisée de près avec le rendement et la création de valeur pour les actionnaires. En 2015, nous avons mis en place un plan d'affaires ambitieux et nous allons verser les cibles du RIA. Nous avons également obtenu un excellent rendement total pour les actionnaires (« RTA ») absolu et relatif au cours des trois derniers exercices (de 2013 à 2015), ce qui a donné lieu à des versements d'unités d'actions Sun Life aux cadres (payables au début de 2016) au-dessus de la valeur initiale de l'attribution.

Total des résultats du RIA de la Compagnie



Résultats des unités d'actions Sun Life



Gouvernance

Tout au long de l'année, des activités liées à la gouvernance et à la gestion des risques sont exercées dans le cadre des obligations de surveillance du conseil et de ses comités et des responsabilités quotidiennes de la direction. Nous incorporons les principes de gestion des risques dans nos processus de prise de décisions dans l'ensemble de l'entreprise, et nous examinons régulièrement notre programme de rémunération des membres de la haute direction afin de voir à ce qu'il soit conforme aux principes de gouvernance, de gestion des risques et de réglementation.

De plus, nous nous assurons que les divers éléments de notre programme de rémunération des membres de la haute direction sont harmonisés par le biais d'un solide processus d'audit interne continu qui confirme l'harmonisation avec les principes en matière de saines pratiques de rémunération (Principles for Sound Compensation Practices) publiés par le Conseil de stabilité financière (le « CSF »). Nous nous assurons également que nos programmes de rémunération sont harmonisés avec les principes en matière de rémunération de la haute direction (Executive Compensation Principles) publiés par la Coalition canadienne pour une saine gestion des entreprises (la « CCSE »).

Nous rencontrons régulièrement des groupes de gouvernance et d'actionnaires pour discuter de notre approche à l'égard de la rémunération et nous continuons de recevoir une rétroaction positive à l'égard de nos pratiques en matière de présentation de l'information de la part des actionnaires par le biais du vote consultatif à l'égard de la rémunération des membres de la haute direction (droit de regard sur la rémunération ou « say on pay »). Cet engagement envers les actionnaires contribue à faire en sorte que nos décisions et nos mesures continuent de répondre aux attentes des actionnaires.

Faits saillants en matière de rémunération

Après avoir évalué notre rendement en 2015 et étudié les recommandations du comité, le conseil a approuvé les décisions suivantes touchant la rémunération :

- des augmentations sélectives des salaires ou des cibles d'incitatifs des membres de la haute direction visés
- un indicateur de rendement de l'ensemble de la Compagnie de 100 % par rapport à la cible au titre du régime de RIA, ce qui reflète un rendement au-dessus de la cible quant au résultat net, un rendement sous la cible de la valeur des affaires nouvelles (« VAN »), et un rendement au-dessus de la cible quant aux indicateurs de rendement clés de l'entreprise (les « IRCE »); cette dernière note comportait un volet discrétionnaire afin d'augmenter le résultat calculé (se reporter à la page 94)
- des versements aux termes du Régime d'unités d'actions Sun Life de la haute direction (unité d'actions Sun Life) effectués en mars 2016, qui reflètent l'évolution du cours de l'action, les dividendes accumulés au cours de la période de rendement comprise entre 2013 et 2015 et un indicateur de rendement de 127 % par rapport à la cible
- des cibles de rémunération et de rendement pour 2016 fondées sur les pratiques concurrentielles et le plan d'affaires pour 2016
- des attributions de rémunération incitative à moyen et à long terme pour 2016 qui reflètent principalement les pratiques concurrentielles. La valeur finale de ces attributions reflétera notre rendement au cours des trois à dix prochaines années.

Conclusion

L'année 2015 a une nouvelle fois été très favorable pour notre Compagnie. Alors que nous continuons de mettre à exécution notre stratégie fondée sur nos quatre piliers, le conseil et le

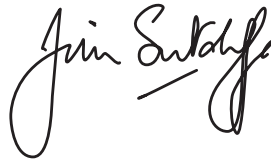
comité estiment que les décisions et les mesures que nous avons prises au cours de cette année continueront de démontrer un lien étroit entre la rémunération et la valeur pour les actionnaires à long terme.

Nous nous efforçons de fournir des renseignements clairs qui vous aident à comprendre notre approche à l'égard de la rémunération et comment nous relierons la rémunération au rendement. Nous continuons de solliciter les commentaires des actionnaires sur tous les aspects de notre programme de rémunération des membres de la haute direction alors que nous nous efforçons de comprendre les questions touchant à la rémunération des membres de la haute direction que vous jugez importantes. Nous croyons fermement qu'un dialogue ouvert et continu constitue un élément clé de ce processus et nous vous invitons à communiquer avec nous à l'adresse boarddirectors@sunlife.com si vous avez des questions sur la rémunération de la haute direction et nous vous encourageons à tirer avantage de votre « say on pay » en 2016.

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



Krystyna T. Hoeg, CA
Présidente du comité de planification de la
direction



James H. Sutcliffe, FIA
Président du conseil

Analyse de la rémunération

Décisions et approbations liées à la rémunération en 2015

Nous évaluons soigneusement notre rendement d'entreprise pour évaluer la pertinence des objectifs définis en début d'année, la cohérence des perceptions externes de notre rendement avec les résultats produits par l'application de nos formules et la mesure dans laquelle les résultats obtenus témoignent d'un rendement durable à long terme ou d'événements exceptionnels, et recevons des renseignements des consultants indépendants du comité et de la direction dans le cadre de ce processus. Ces activités de recherche et d'analyse fournissent des données contextuelles en vue des décisions liées à la rémunération du conseil. Le tableau ci-après résume les décisions liées à la rémunération en 2015 et les fourchettes de rémunération de nos membres de la haute direction visés qui en découlent pour 2015. Pour obtenir de plus amples renseignements sur les régimes, les versements et les nouvelles attributions, se reporter à la page 63.

Membre de la haute direction visé	Salaires annualisés (en milliers)		Rémunération incitative annuelle			Rémunération incitative à long terme (en milliers)			
			Réelle (en milliers)	Cible (en % du salaire)	Unités d'actions Sun Life		Options		
	2015	2016			2015	2015	2016	Valeur acquise / versée	Valeur attribuée
	2015	2016	2015	2015	2016	Attributions de 2013 versées au début de 2016		2015	2016
Dean A. Connor Président et chef de la direction	1 000	1 100	1 563	125 %	125 %	7 069	3 750	251	1 250
Colm J. Freyne Vice-président général et premier directeur financier	540	540	510	80 %	100 %	1 488	900	2 054	300
Stephen C. Peacher Président, Gestion Placements Sun Life	540 US	540 US	1 378 US	200 %	250 %	1 658 US	1 350 US	–	450 US
Daniel R. Fishbein Président, FSL É.-U.	550 US	550 US	640 US	100 %	100 %	–	825 US	–	275 US
Kevin P. Dougherty Président, FSL Canada	585	585	649	100 %	100 %	2 158	1 163	3 286	388

Le conseil a évalué le rendement de chacun des membres de la haute direction visés par rapport à leurs objectifs individuels en 2015. Le résumé du rendement de chaque membre de la haute direction visé qui a constitué le fondement des décisions du conseil à l'égard des rajustements de salaire, des multiplicateurs individuels aux termes du RIA et des attributions incitatives à long terme commence à la page 77.

La valeur des attributions d'actions Sun Life 2013 versées en 2016 était de 198 % de la valeur initiale de l'attribution, en raison de l'évolution du cours de l'action, des dividendes accrus et de l'application de l'indicateur de rendement de 127 %.

Modifications en 2016

Le comité a procédé à son examen annuel de nos programmes de rémunération par rapport aux pratiques de nos concurrents, et il a approuvé les modifications suivantes pour 2016.

Nous avons examiné le rendement mesuré aux termes du RIA et nous n'avons apporté aucun changement à la conception générale du régime. Pour 2016, les souscriptions nettes de la MFS ne seront plus prises en compte dans la mesure du rendement de la VAN. La VAN continuera de représenter 25 % du facteur de rendement et reflètera le rendement des organisations de la Sun Life.

Le Régime incitatif de Gestion Placements Sun Life (le « RI GPSL ») a été révisé dans le contexte des acquisitions du groupe de sociétés Bentall Kennedy (« Bentall Kennedy »), de Prime Advisors, Inc. (« Prime Advisors ») et de Ryan Labs Asset Management Inc. (« Ryan Labs ») qui ont accru nos capacités en matière de solutions de placements à revenu fixe personnalisées et de catégories d'actif non traditionnelles dans GPSL. Aucun changement n'a été apporté au RI GPSL qui est plus amplement décrit à la page 67. Toutefois, pour 2016, compte tenu des changements apportés à ses fonctions, la combinaison de mesures de rendement pour M. Peacher, président de Gestion Placements Sun Life, sera comme suit :

- pondération de 50 % du rendement des activités de tiers
- pondération de 25 % du rendement des placements
- pondération de 25 % des indicateurs de rendement clés de l'entreprise (IRCE).

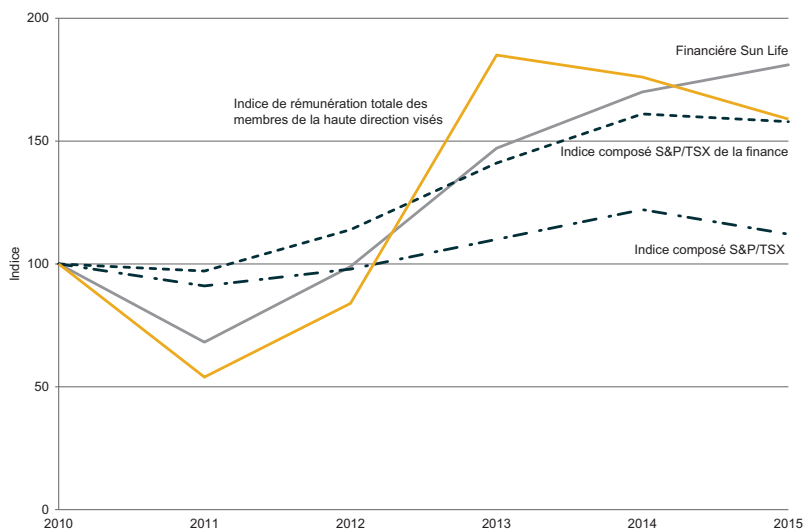
Comparaison de la valeur pour les actionnaires avec la rémunération des membres de la haute direction

Le graphique ci-après présente une comparaison du RTA au cours de la période de cinq ans close le 31 décembre 2015 et du rendement de l'indice composé S&P/TSX et de l'indice composé S&P/TSX de la finance. Le graphique prend pour hypothèse un placement de 100 \$ dans nos actions ordinaires le 31 décembre 2010 et le réinvestissement des dividendes à la date ex-dividende.

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

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

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



Exercices clos les 31 décembre	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Financière Sun Life	100	68	99	147	170	181
Indice composé S&P/TSX	100	91	98	110	122	112
Indice composé S&P/TSX de la finance	100	97	114	141	161	158
Indice de rémunération totale des membres de la haute direction visés	100	54	84	185	176	159
Rémunération totale des membres de la haute direction visés (en millions)	48,2 \$	26,1 \$	40,4 \$	89,4 \$	84,7 \$	76,7 \$

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

Notre philosophie et notre approche

Nous avons deux principaux objectifs au titre de nos programmes de rémunération :

1. harmoniser les intérêts de nos employés à ceux de nos actionnaires
2. attirer, conserver et récompenser des cadres et des employés à rendement élevé.

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

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

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

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

Gouvernance en matière de rémunération

Participation et composition du comité

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

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

- **Krystyna T. Hoeg**, présidente du comité, a été présidente et chef de la direction de Corby Distilleries Limited pendant plus de 10 ans, période au cours de laquelle elle était directement responsable des ressources humaines et des questions touchant la rémunération de la haute direction. À l'heure actuelle, M^{me} Hoeg siège au comité des ressources humaines d'un autre émetteur compris dans l'indice TSX 60 à titre de présidente du comité, et elle a auparavant présidé notre comité d'audit, lequel a comme principale responsabilité la surveillance de nos tâches actuarielles.
- **Martin J.G. Glynn** a été président et chef de la direction de HSBC Bank USA de 2003 à 2006 et président et chef de l'exploitation de la Banque HSBC Canada de 1999 à 2003. Dans le cadre de ces fonctions, il était chargé des affaires liées aux ressources humaines et à la rémunération au Canada et aux États-Unis. M. Glynn siège actuellement au comité de rémunération d'un autre émetteur compris dans l'indice TSX 60.
- **M. Marianne Harris** a été directrice générale et présidente des services bancaires d'affaires et d'investissement chez Merrill Lynch Canada, Inc. Elle possède un savoir-faire dans la gouvernance, les relations avec les personnes intéressées, les risques et la réglementation et a une vaste expérience dans la conception et l'administration de régimes de rémunération ainsi que dans la gouvernance et le fonctionnement de la rémunération de la haute direction. M^{me} Harris siège actuellement au comité des ressources humaines d'une autre société cotée en bourse et préside le conseil d'administration de l'Organisme canadien de réglementation du commerce des valeurs mobilières.
- **Sara Grootwassink Lewis** est chef de la direction de Lewis Corporate Advisors, LLC. Elle a participé à la conception et à la surveillance des régimes de rémunération et était responsable de la rémunération des hauts dirigeants à titre de chef des finances de Washington Real Estate Investment Trust. En outre, M^{me} Lewis siège actuellement au comité de rémunération d'une autre société cotée en bourse et elle participe à la formulation des réponses de la US Chamber of Commerce aux questions relatives au vote consultatif sur la rémunération et aux cabinets de services consultatifs de sollicitation de procurations.
- **Scott F. Powers** a été président et chef de la direction de Conseillers en Gestion Globale State Street de 2008 à 2015 et a une vaste expérience dans la gouvernance, la gestion des risques et l'encadrement des régimes de rémunération. M. Powers possède également de l'expérience dans la conception et l'administration de la rémunération dans le secteur de la gestion des actifs.
- **Hugh D. Segal** est doyen du Massey College de l'Université de Toronto. Il a siégé aux comités des ressources humaines de trois autres sociétés ouvertes canadiennes au cours

des 15 dernières années et a été chef de la direction d'une compagnie de publicité pendant 10 années, poste dans le cadre duquel il était responsable des questions de ressources humaines et de rémunération des membres de la haute direction.

Le comité 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 comité. Pour obtenir de plus amples renseignements à l'égard des membres et du fonctionnement et des activités du comité, se reporter à la page 36. Le profil des membres du comité figure à la rubrique portant sur les candidats au poste d'administrateur à partir de la page 8.

Groupe d'examen du régime de rémunération incitative

Un groupe composé de membres de la haute direction provenant des services des finances, de l'actuariat, de la gestion des risques, des affaires juridiques et du contrôle de la conformité, des ressources humaines et de l'audit interne forme le Groupe d'examen du régime de rémunération incitative (« GERRI ») et participe au processus de prise de décisions lié à la rémunération. Le GERRI se réunit avant chaque réunion du comité 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 comité et au conseil pour que ceux-ci les étudient dans le cadre de leurs recommandations finales et de leurs approbations. Le conseil prend les décisions en matière de rémunération compte tenu des recommandations et des conseils du comité et de consultants indépendants. Pour de plus amples renseignements, se reporter à la rubrique Cycle de prise de décisions à la page 62.

Avis indépendant

En 2015, le comité a retenu les services de Hugessen Consulting Inc. (« Hugessen ») à titre de consultant indépendant. Les services de Hugessen ont initialement été retenus par le comité en juillet 2006, qui lui a donné pour mandat de fournir des conseils sur le caractère concurrentiel et approprié 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.

En 2015, le comité a également retenu les services de Johnson Associates, Inc. (« Johnson ») à titre de consultant indépendant pour fournir des conseils sur des programmes de rémunération ayant trait à la MFS. Johnson a été choisie initialement par le comité en mai 2012, principalement pour sa vaste expérience dans le domaine de la gestion d'actifs et des services financiers généraux en Amérique du Nord.

Les consultants indépendants donnent des conseils au comité pendant toute l'année, donnent leurs commentaires sur les recommandations relatives aux politiques, aident à évaluer le caractère approprié de notre rémunération des membres de la haute direction et passent en revue la présente circulaire d'information de la direction. Le comité étudie l'information fournie par les consultants indépendants et fait des recommandations au conseil aux fins d'approbation. Le conseil est l'ultime responsable de la prise de décisions concernant la rémunération.

Le comité approuve le mandat des consultants indépendants, les plans de travail proposés et tous les honoraires qui y sont associés. Il examine également tout autre travail de nature importante devant être affecté aux consultants indépendants et l'approuve seulement s'il estime que le travail ne compromettra pas l'indépendance des consultants à titre de conseillers du comité. Le comité examine le rendement et les modalités d'engagement des consultants indépendants chaque année. Aucune des deux sociétés n'a fourni des services liés à la

rémunération du personnel ne faisant pas partie de la haute direction en 2015 ou en 2014. Dans le tableau qui suit figurent les honoraires versés à Hugessen et à Johnson au cours des deux dernières années.

Honoraire liés à la rémunération des membres de la haute direction	2015	2014
Hugessen	280 874 \$	187 804 \$
Johnson	213 848 \$ US	259 405 \$ US

Harmonisation des programmes de rémunération et de gestion du risque

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

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

Ces éléments sont décrits plus en détail ci-après. Après avoir surveillé l'étroite harmonisation de nos programmes de rémunération avec les pratiques de gestion du risque de l'organisation tout au long de 2015, le comité et le conseil ont conclu que nous n'avions pas pris de risque excessif afin de générer les résultats d'entreprise qui ont motivé les versements d'incitatifs.

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

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

Sun Life utilise un modèle et des principes reposant sur « trois lignes de défense » en vue de structurer les rôles, les responsabilités et la responsabilisation dans la prise des décisions, la gestion et le contrôle du risque qui supportent une gouvernance efficace. Aux termes de ce modèle, la **première ligne** concerne les rôles et pratiques mis en œuvre au sein de l'entreprise pour identifier, attribuer les responsabilités et gérer les risques. La **deuxième ligne** de défense correspond aux fonctions de contrôle qui sont indépendantes de la première, fixent les limites de l'entreprise par le biais de politiques et procédures et présentent un défi efficace aux activités. L'indépendance de la deuxième ligne s'accompagne de l'absence de relation hiérarchie 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, qui fournit une assurance indépendante de l'efficacité des processus de gestion du risque, du contrôle et de la gouvernance.

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

- Désignation des membres de la haute direction chargés des risques importants (les « MHDCRI »). Les MHDCRI sont des particuliers qui ont une influence importante sur notre exposition aux risques. Les décisions relatives à la rémunération des MHDCRI sont examinées par le comité et leur rémunération est alignée sur le rendement à long terme de la Compagnie, dont au moins 40 % de leur rémunération est variable et différée. Se reporter à la page 101 pour la rémunération globale de nos MHDCRI.
- Application des mesures de récupération liées à la rémunération. Se reporter à la page 61 pour une description de notre politique de récupération.
- Capacité de réduire les versements d'unités d'actions. Le comité et le conseil peuvent, à leur gré, dans le cadre du régime des unités d'actions Sun Life, annuler la totalité des attributions en cours s'ils déterminent que les versements mettraient en péril la situation de notre compte capital ou notre solvabilité.
- Application du pouvoir général d'appréciation. Le comité et le conseil peuvent décider de réduire ou d'annuler les attributions de mesures incitatives, et de réduire ou de ne pas attribuer à des personnes ou à des groupes des attributions aux termes des mesures incitatives à long terme s'ils concluent que les résultats ont été atteints par une prise de risques qui ne cadre pas avec les niveaux de risques approuvés par le conseil.
- Audit annuel de nos programmes de rémunération. Les membres du personnel d'audit interne procèdent à un examen annuel de nos programmes de rémunération en se fondant sur les principes du CSF et présentent un rapport à cet égard au comité.

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

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

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

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

Conception des régimes de rémunération incitative visant à atténuer le risque

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

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

Utilisation d'un jugement éclairé

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

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

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

Nous avons établi des barèmes d'actionnariat minimaux qui sont en proportion directe avec la rémunération et le poste du membre de la haute direction. Les membres de la haute direction ont cinq ans pour atteindre leurs exigences minimales relatives à l'actionnariat. Les membres de la haute direction qui sont nommés à des postes supérieurs ont trois ans à compter de la date de leur promotion pour respecter cette exigence minimale, laquelle s'harmonise au cycle de rendement de nos unités d'actions Sun Life.

	Multiple du salaire annuel	Participations après la retraite
Chef de la direction	7x	Détenir au moins 100 % de la participation pendant 1 an Détenir au moins 50 % de la participation pendant 2 ans
Membres de la haute direction visés	4x	Détenir au moins 100 % de la participation pendant 1 an

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

Récupération

Notre chef de la direction et notre premier directeur financier sont tenus par la loi de rembourser leur rémunération incitative en cas d'inconduite et si nous devons redresser nos états financiers. Les employés actuels ou anciens peuvent être tenus de rembourser en partie ou en totalité la rémunération incitative qu'ils ont reçue ou gagnée au cours des 24 mois précédents si l'employé en cas d'inconduite de sa part et que cette inconduite a fait en sorte, directement ou indirectement, que l'employé a reçu ou gagné une rémunération incitative ou différée plus élevée. Une fraude, un détournement, un cas de négligence ou le non-respect des exigences juridiques figurant dans nos politiques, tout autre acte ou omission qui justifierait un renvoi motivé, et tout défaut de déclarer ou de prendre des mesures afin d'empêcher l'inconduite d'un autre employé dont l'employé en question était informé, ou dont il aurait dû être informé), constituent des inconduites.

Notre politique en matière de récupération permet également au conseil de récupérer, à son gré, une partie ou la totalité de la rémunération incitative reçue ou gagnée par les membres de l'équipe de la haute direction au cours des 24 mois précédant un redressement important de nos résultats financiers (à l'exception d'un redressement attribuable à un changement apporté à une convention comptable), si la rémunération incitative reçue ou gagnée par les membres de l'équipe de la haute direction pendant cette période aurait été inférieure si les résultats financiers redressés avaient été connus.

Cycle de prise de décisions

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

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

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

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

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

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

Le **chef de la direction** prépare une auto-évaluation et évalue le rendement des membres de l'équipe de la haute direction

Examine les conceptions du régime (avant la période 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 **comité et les consultants indépendants** surveillent le rendement d'entreprise à l'aide de mises à jour trimestrielles

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

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

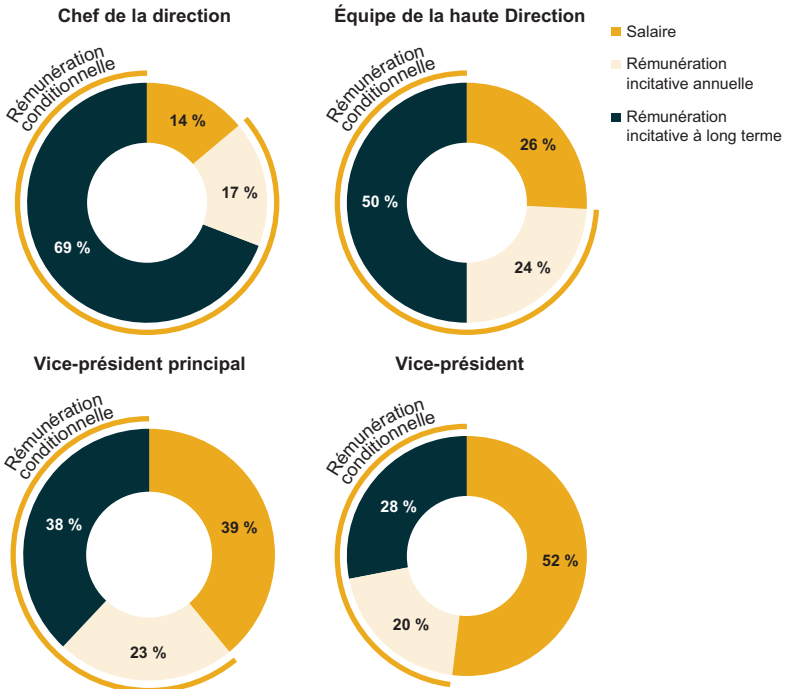
Les **consultants indépendants** préparent de l'information sur le rendement de la Compagnie, pour considération dans le cadre de la prise de décision

Notre programme de rémunération

Notre programme de rémunération de 2015 se compose de sept éléments :

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

La partie la plus importante de la rémunération versée à nos membres de la haute direction est une rémunération variable et conditionnelle. La composition de la rémunération varie en fonction de la capacité du membre de la haute direction à influencer les résultats d'entreprise à court et à long terme, de l'endroit 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-dessous. La composition réelle de la rémunération de chacun peut différer selon le rendement d'entreprise et le rendement individuel ainsi que l'emplacement géographique.



Salaires

Nous utilisons les salaires pour fournir une tranche de rémunération concurrentielle qui est fixe et fondée sur l'importance des fonctions ainsi que sur l'expérience et le rendement de la personne. Nous avons établi des échelles salariales selon les pratiques concurrentielles. Nous fixons les salaires de chacun en fonction de l'échelle correspondante au niveau du poste occupé, selon le rendement de l'employé, ses compétences, son expérience et l'équité interne.

Analyse comparative

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

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

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

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

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

Notre groupe de sociétés comparables américaines est composé de 28 grandes sociétés d'assurances américaines :

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

Établissement de cibles de rémunération

Nous établissons des échelles salariales pour chaque niveau de poste, compte tenu de la médiane du marché à l'égard des salaires pour des postes semblables dans des sociétés comparables pour chacun des emplacements où nous exerçons des activités. Nous fixons les salaires individuels d'après ces fourchettes, selon la portée et le mandat du poste, l'équité interne, de même que l'expérience et le rendement de la personne.

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

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

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

Régime de rémunération incitative annuelle

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

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

Les attributions sont déterminées par application de la formule ci-après :

Salaire ¹ (\$)	X	Cible du régime de rémunération incitative annuelle (% du salaire)	X	Résultats d'entreprise (%)	X	Multiplicateur individuel (%)	=	Attribution aux termes du régime de rémunération incitative annuelle (\$)
------------------------------	----------	---	----------	-------------------------------	----------	----------------------------------	----------	--

1. Salaire de base calculé au prorata pour service actif.

Résultats d'entreprise

Nous avons utilisé trois mesures pour évaluer le rendement total de la Compagnie en 2015 dans le cadre du régime de RIA, comme décrit ci-après.

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

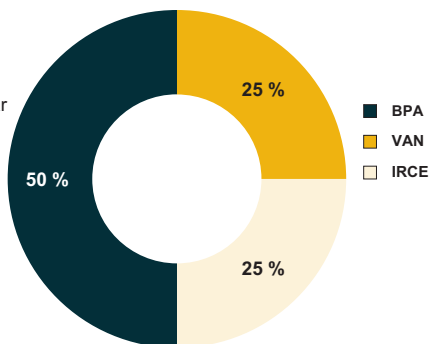
- Revenu pouvant être distribué aux porteurs d'actions ordinaires divisé par le nombre moyen pondéré d'actions ordinaires en circulation.
- Le bénéfice d'exploitation par action est calculé en monnaie constante.

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

- Nos profits futurs estimatifs tirés des affaires nouvelles souscrites au cours de l'exercice (pour MFS, nous utilisons les ventes nettes, qui reflètent mieux la nature de l'activité de gestion d'actifs).

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

- En 2015, les IRCE ont été harmonisés avec les priorités de l'entreprise. Ils comprenaient des mesures pour :
 - renforcer l'expérience client
 - améliorer la productivité et le contrôle des frais
 - promouvoir les objectifs liés aux gens de talent et favoriser une culture axée sur le rendement
 - maintenir un environnement de gestion du risque, conformité et de contrôle efficace.



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

Le BPA est une mesure non conforme aux IFRS. Nous décrivons les mesures non conformes aux IFRS dans notre rapport de gestion 2015, qui est déposé auprès des autorités en valeurs mobilières canadiennes. Vous pouvez en obtenir un exemplaire sur notre site Web (www.sunlife.com), sur le site Web de SEDAR (www.sedar.com) et sur le site Web d'EDGAR (www.sec.gov/edgar.shtml).

Composition des résultats d'entreprise

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

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

L'élément fondé sur l'organisation pour le président, Gestion Placements Sun Life, correspond au résultat du RI GPSL.

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

Multiplicateur individuel

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

Régime d'intéressement de la Gestion Placements Sun Life

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

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

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

Rendement des placements – Pondération de 50 %

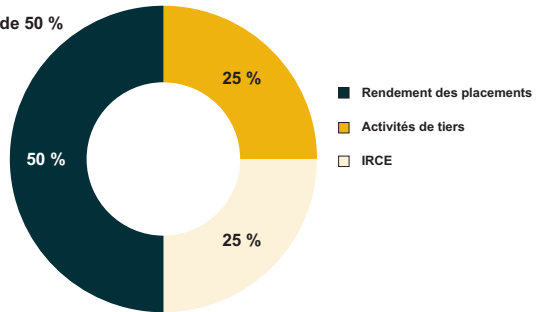
- Bénéfices tirés des placements
- Qualité de crédit
- Rendement total par rapport aux références

Activités de tiers – Pondération de 25 %

- Croissance des actifs sous gestion
- Rendement du portefeuille

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

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



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

Rémunération incitative à long terme

Nos programmes de rémunération incitative à long terme fournissent une tranche de rémunération concurrentielle qui est différée visant à favoriser le maintien en poste des employés et à harmoniser les intérêts des actionnaires. Nos attributions de rémunération incitative à long terme pour 2015 comprennent deux véhicules différents, soit les unités d'actions Sun Life et les options.

Composition de la rémunération incitative à long terme

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

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

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

Régime d'unités d'actions Sun Life

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

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

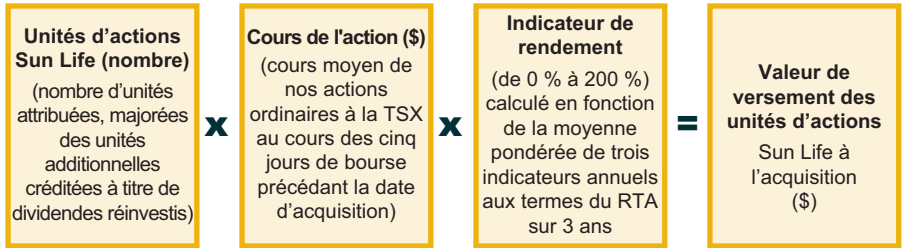
Le régime comprend deux mesures de rendement :

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

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

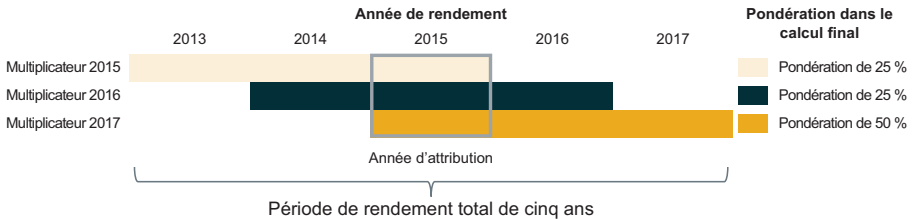
La valeur d'attribution de chaque unité d'action Sun Life correspond au cours de clôture moyen de nos actions ordinaires à la TSX au cours des cinq jours de bourse précédant la date d'attribution. Les unités d'actions Sun Life donnent droit à des équivalents de dividendes au cours de la période de rendement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

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



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

Dans le cadre de l'attribution des unités d'actions Sun Life pour 2015, les indicateurs de RTA sont pondérés de la façon suivante :



Nous comparons notre rendement aux termes du régime d'unités d'actions Sun Life à un indice pondéré personnalisé composé de 13 sociétés d'assurances et banques canadiennes et américaines. Ces sociétés nous ressemblent le plus en ce qui a trait à la mesure du rendement d'entreprise, étant donné qu'elles exercent des activités dans le même marché élargi des services financiers et nous livrent directement concurrence dans certains secteurs d'affaires. Nous livrons également concurrence à ces sociétés pour ce qui est des employés de talent et de l'accès au capital. Les sociétés énumérées ci-dessous ont été utilisées pour calculer les facteurs de rendement annuels à compter de 2015. Avant 2015, le groupe de sociétés d'assurance nord-américaines comparables comprenait Hartford Financial Services Group et Genworth Financial, mais ne comprenait pas StanCorp Financial Group et Unum Group. Le groupe de sociétés comparables a été modifié en 2015 après la vente de nos activités américaines de rentes et notre orientation vers le marché collectif américain.

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

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

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

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

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

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

Tous nos employés peuvent participer au régime d'options, mais à compter de 2011, nous avons attribué des options uniquement à partir du niveau de vice-président principal. En 2013, nous avons restreint l'utilisation des options aux membres de l'équipe de la haute direction qui reçoivent 25 % de leurs attributions annuelles en options. Les options sont acquises par tranche de 25 % par année sur quatre ans, à compter du premier anniversaire de la date d'attribution, et peuvent être exercées sur 10 ans. Les options ne sont pas assujetties à des objectifs de rendement, mais n'ont de la valeur que si le cours de nos actions ordinaires augmente après la date de leur attribution.

	Prix d'exercice des options	
	Attribuées en 2007 et par la suite	Attribuées avant 2007
Le prix d'exercice d'une option dépend du moment de son attribution :	le cours de clôture de nos actions ordinaires à la TSX à la date d'attribution	le cours de clôture de nos actions ordinaires à la TSX le jour de bourse précédant immédiatement la date d'attribution

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

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

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

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

Le tableau ci-après résume le nombre d'options attribuées, en cours et pouvant être attribuées aux termes du régime d'options au 31 décembre 2015. Nous pouvons émettre jusqu'à 29 525 000 de nos actions ordinaires aux termes du régime, à la condition que nous n'émettions pas plus de 10 % de la totalité de nos actions ordinaires en circulation à des initiés et pas plus de 1 % à une seule et même personne.

Indicateur de dilution	2015		2014		2013	
	Nombre d'options	Pourcentage d'actions en circulation	Nombre d'options	Pourcentage d'actions en circulation	Nombre d'options	Pourcentage d'actions en circulation
Attribution annuelle ¹	390 099	0,06	352 281	0,06	548 609	0,09
Options en cours ²	4 809 679	0,79	6 359 461	1,04	9 225 601	1,51
Options pouvant être attribuées ³	6 492 998	1,06	6 499 048	1,06	5 961 699	0,98
Surplus ⁴	11 302 677	1,85	12 858 509	2,10	15 187 300	2,49

1. Le nombre total d'options attribuées aux termes du régime d'options à chaque exercice.
2. Le nombre total d'options en cours à la fin de chaque exercice, y compris l'attribution annuelle.
3. Le nombre d'options en réserve approuvées par les actionnaires pouvant être attribuées à la fin de chaque exercice.
4. Le nombre d'options en cours, plus le nombre d'options en réserve approuvées par les actionnaires pouvant être attribuées ultérieurement.

Régime d'unités d'actions différées

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

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

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

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

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

Actionnariat

Le tableau ci-après présente les valeurs des actions ordinaires et des unités d'actions que détenait chaque membre de la haute direction visé au 31 décembre 2015. Nous avons calculé les valeurs des actions ordinaires et des unités d'actions en utilisant 43,15 \$, soit le cours de clôture de nos actions ordinaires à la TSX le 31 décembre 2015. À des fins de présentation, les unités d'actions Sun Life ont été évaluées à l'aide de l'indicateur de rendement cible (100 %).

Membre de la haute direction visé	Exigence minimale en matière d'actionnariat	Actionnariat sous forme de multiple du salaire	Actionnariat total au 31 décembre 2015 (\$)			
			Actions ordinaires	Unités d'actions Sun Life	Unités d'actions différées (UAD)	Actionnariat total
Dean A. Connor	7x le salaire	22,9	3 048 761	14 659 852	5 232 850	22 941 463
Colm J. Freyne	4x le salaire	9,5	278 403	2,994 952	1 865 906	5 139 261
Stephen C. Peacher	4x le salaire	8,8	–	5 015 655	1 077 990	6 093 645
Daniel R. Fishbein	4x le salaire	3,2	–	2 277 589	–	2 277 589
Kevin P. Dougherty	4x le salaire	8,9	66 035	4 428 217	690 115	5 184 367

M. Connor, M. Freyne, M. Peacher et M. Dougherty ont tous respecté leurs exigences relatives à l'actionnariat. M. Fishbein a jusqu'au 17 mars 2019 pour respecter ses exigences relatives à l'actionnariat.

Prestations de retraite

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

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

Régimes canadiens

Les employés ayant été embauchés depuis le 1^{er} janvier 2009 participent à un régime à cotisations déterminées, qui est décrit plus en détail à partir de la page 74.

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

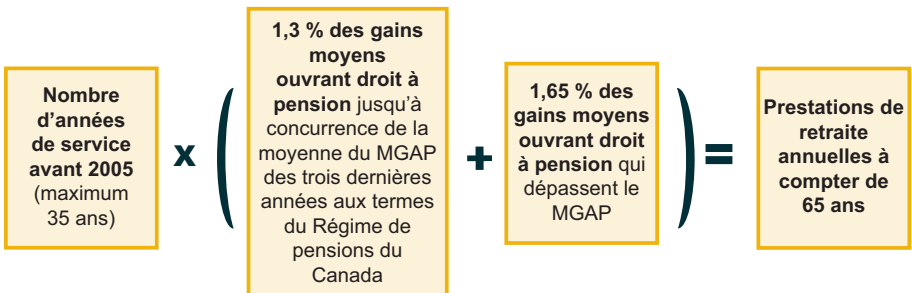
- l'accumulation des prestations déterminées pour les années de service avant 2005
- l'accumulation combinée des prestations déterminées et des cotisations déterminées pour les années de service après 2004.

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

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

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

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



MGAP = Maximum des gains annuels ouvrant droit à pension

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

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

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

Nombre d'années de service après 2004	X	1,6 % des gains moyens ouvrant droit à pension	=	Prestations de retraite annuelles à compter de 65 ans
--	----------	---	----------	---

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

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

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

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

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

Régime à cotisations déterminées

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

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 25 370 \$ en 2015).

Régime à cotisations déterminées pour les employés embauchés après 2008

Les employés embauchés depuis le 1^{er} janvier 2009 participent au régime de retraite à l'intention des employés de la Sun Life, qui prévoit une cotisation de base de la Compagnie de 3 % des gains ouvrant droit à pension à partir de la date d'embauche. Les employés qui décident de cotiser volontairement de 1 % à 5 % des gains ouvrant droit à pension recevront également une cotisation de contrepartie de la Compagnie de 50 %. Les gains ouvrant droit à pension sont constitués du salaire et de la rémunération incitative annuelle réelle, plafonnée à la cible. Les cotisations de la Compagnie sont acquises immédiatement. La totalité des cotisations de la Compagnie et de l'employé sont plafonnées à la limite des cotisations déterminée en vertu de la *Loi de l'impôt sur le revenu (Canada)* (soit 25 370 \$ en 2015).

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

Prestations de retraite maximales

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

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

Régimes américains

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

Notre programme de retraite américain est composé de trois volets :

- un régime 401(k) volontaire, agréé de point de vue fiscal
- un compte de placement de retraite agréé du point de vue fiscal, qui prévoit le prélèvement automatique des cotisations de l'employeur
- un régime de placement de retraite non agréé du point de vue fiscal pour certains employés dont la rémunération dépasse les limites établies par l'IRS (soit 265 000 \$ US en 2015).

Régime 401(k)

Les employés peuvent cotiser jusqu'à concurrence de 60 % de leurs gains admissibles (salaire, incitatifs de vente et rémunération incitative réelle), jusqu'à concurrence de la cotisation

maximale établie par l'IRS (soit un montant de 18 000 \$ US en 2015, majoré d'un montant additionnel de 6 000 \$ US pour les participants âgés d'au moins 50 ans). Un participant peut faire des cotisations avant ou après impôts. Nous faisons une cotisation de contrepartie correspondant à 50 % de la cotisation de l'employé, jusqu'à 6 % des gains admissibles (soit jusqu'à concurrence de 7 950 \$ US en cotisations de contrepartie pour 2015).

Compte de placement de retraite

Nous cotisons un pourcentage des gains admissibles au compte de placement de retraite chaque année, compte tenu de l'âge de l'employé et de ses années de service en date du 1^{er} janvier. Les membres de la haute direction visés aux États-Unis participent au compte de placement de retraite et leurs gains admissibles sont constitués de leur salaire de même que de la prime incitative réelle, jusqu'à concurrence du plafond de rémunération établi par l'IRS (soit 265 000 \$ US en 2015).

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

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

La totalité des cotisations que nous et le participant versons dans le compte de placement de retraite agréé du point de vue fiscal et au 401(k) ne peut dépasser le plafond établi par l'IRS (soit 53 000 \$ US par participant en 2015). Les gains admissibles maximaux pouvant être utilisés pour établir les attributions annuelles aux termes du compte de placement de retraite et du 401(k) sont de 265 000 \$ US pour chaque participant en 2015.

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

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

Renseignements sur la rémunération

Rémunération individuelle et objectifs de rendement

Le conseil a évalué le rendement du chef de la direction tandis que le chef de la direction a évalué le rendement des autres membres de la haute direction visés par rapport à leurs objectifs individuels pour 2015. En plus de permettre un examen des pratiques concurrentielles, ces évaluations ont servi de base lors de la prise de décisions sur les augmentations de salaire, les multiplicateurs individuels aux termes du régime de RIA et les attributions aux termes des mesures incitatives à long terme en 2016. Un résumé du rendement individuel de chaque membre de la haute direction visé figure ci-après.

Dean A. Connor, président et chef de la direction



M. Connor est notre président et le chef de notre direction depuis le 1^{er} décembre 2011. Sous sa direction, nous avons défini et mis en œuvre notre stratégie reposant sur quatre piliers et, en 2015, nous avons bien progressé dans un certain nombre de domaines prioritaires correspondant à notre plan stratégique.

En reconnaissance de son apport en 2015, M. Connor s'est vu attribuer une augmentation de salaire de 100 000 \$, qui est désormais de 1 100 000 \$ à compter du 31 mars 2016, un multiplicateur individuel aux termes du régime de RIA de 125 % et a reçu une attribution incitative à long terme de 5 000 000 \$ pour 2016.

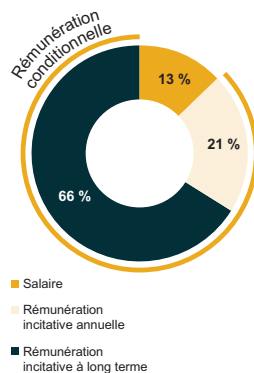
Parmi ses réalisations importantes en 2015, on compte notamment :

- Il a permis d'obtenir des résultats financiers solides, avec un bénéfice d'exploitation net qui a connu une hausse de 17 % par rapport à 2014 pour s'établir à 2,25 milliards de dollars, un RCP de 12,6 % et une VAN en hausse de 7 % par rapport à 2014.
- Il a surpassé nos objectifs quant à la Journée de l'investisseur pour 2015, avec un bénéfice d'exploitation net supérieur à la cible de 1,85 milliard de dollars et un RCP conforme à notre objectif de 12 à 13 %.
- Il a créé de la valeur pour les actionnaires en tant que société occupant la première place au palmarès des sociétés financières canadiennes pour ce qui est du RTA sur 4 ans et sur 1 an et en augmentant les dividendes de 8 %.
- Il a mis en œuvre une approche disciplinée en matière de répartition du capital en favorisant une croissance interne et au moyen de six opérations annoncées, soit celles concernant l'acquisition des affaires d'assurance collective d'Assurant, Inc. de Ryan Labs, de Prime Advisors et de Bentall Kennedy et l'augmentation de nos participations dans PVI Sun Life au Vietnam et dans Birla Sun Life Insurance en Inde.
- Il a mis en œuvre des initiatives clés dans la Compagnie, y compris l'amélioration du service à la clientèle et la croissance rapide de Sun Life Asie.
- Il a continué de renforcer les gens de talent dans la Compagnie et de promouvoir la décision d'accroître la diversité et l'inclusion dans la Compagnie.
- Il a dépassé les objectifs de gain de productivité par la prolongation du programme Lean Six Sigma, que nous appelons l'Approche éclairée.
- Il a maintenu une culture de risque, de conformité et de contrôle efficace en donnant l'exemple et en gérant l'entreprise selon les niveaux de l'appétence pour le risque approuvés par le conseil.

Résumé de la rémunération

	2015		2014	2013
	Objectif	Réel	Réel	Réel
Salaire	1 000 000	1 000 000	1 000 000	988 462
Rémunération incitative annuelle	1 250 000	1 562 500	1 455 000	2 300 000
Totale en espèces	2 250 000	2 562 500	2 455 000	3 288 462
Unités d'actions Sun Life	3 750 005		3 750 002	3 562 513
Options d'achat d'actions	1 250 006		1 250 003	1 187 502
Rémunération incitative à long terme	5 000 011		5 000 005	4 750 015
Rémunération directe totale	7 250 011	7 562 511	7 455 005	8 038 477

Composition réelle de la rémunération pour 2015



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

Exercice	Rémunération directe totale attribuée (en milliers de dollars) ¹	Rémunération réalisée et réalisable (en milliers de dollars)	Période	Valeur de 100 \$	
				Chef de la direction ²	Valeur pour les actionnaires ³
2012	7 700	19 421	31 décembre 2011 – 31 décembre 2015	252	268
2013	8 039	12 002	31 décembre 2012 – 31 décembre 2015	149	182
2014	7 455	7 353	31 décembre 2013 – 31 décembre 2015	99	123
2015	7 563	7 369	31 décembre 2014 – 31 décembre 2015	97	107
Moyenne pondérée				149	170

1. Comprend le salaire et les attributions dans le cadre de la rémunération variable à la fin de l'exercice relativement au rendement de l'année.
2. Représente la valeur réelle pour M. Connor de chaque tranche de 100 \$ attribuée en rémunération directe totale pendant les exercices indiqués.
3. Représente la valeur cumulative d'un placement de 100 \$ dans nos actions réalisé le premier jour de bourse de la période indiquée, en supposant que les dividendes sont réinvestis.

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



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

Selon notre examen de l'environnement concurrentiel du marché, la prime cible de M. Freyne a été augmentée pour 2016 à 100 % de son salaire. En reconnaissance de son apport en 2015, M. Freyne s'est vu attribuer un multiplicateur individuel aux termes du régime de RIA de 118 % et a reçu une attribution incitative à long terme de 1 200 000 \$ pour 2016.

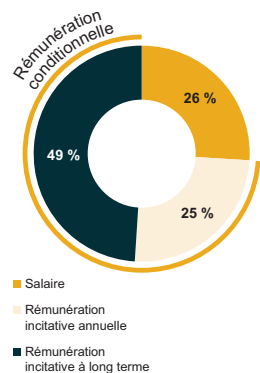
Parmi ses réalisations importantes en 2015, on compte notamment :

- Il a dirigé les organisations dans le cadre des décisions de déploiement de capital, de l'évaluation des risques, des occasions d'affaires et de la gestion des besoins en capital.
- Il a pris l'initiative d'ajouter de la valeur au moyen de plusieurs occasions de nature financière, notamment en matière de fiscalité, de trésorerie et de gestion du capital.
- Il a défini les implications stratégiques des nouvelles règles régissant la comptabilité et les capitaux.
- Il a simplifié et amélioré la communication des paramètres financiers dans l'entreprise.
- Il a permis la réussite de la Journée de l'investisseur en 2015 en assurant une meilleure compréhension du potentiel de croissance de notre stratégie à quatre piliers.
- Il a piloté l'amélioration continue de l'environnement de contrôle.
- Il a favorisé le leadership ainsi que l'efficacité dans la fonction finances en accentuant la nécessité de faire des analyses financières approfondies pour appuyer les plans d'affaires.
- Il a soutenu des initiatives et des mesures visant à aider notre entreprise à changer ses priorités, notamment le renforcement de l'expérience client, l'accroissement de la productivité et de la discipline en matière de dépenses, et la progression du programme des talents à l'appui d'une culture de rendement élevé.

Résumé de la rémunération

	2015		2014	2013
	Objectif	Réel	Réel	Réel
Salaire	540 000	540 000	536 538	522 783
Rémunération incitative annuelle	432 000	509 760	499 705	681 260
Totale en espèces	972 000	1 049 760	1 036 243	1 204 043
Unités d'actions Sun Life	750 009		750 016	750 013
Options d'achat d'actions	250 001		250 003	250 000
Rémunération incitative à long terme	1 000 010		1 000 019	1 000 013
Rémunération directe totale	1 972 010	2 049 770	2 036 262	2 204 056

Composition réelle de la rémunération pour 2015



Stephen C. Peacher, président, Gestion Placements Sun Life



M. Peacher est devenu notre VPG et premier directeur des placements le 13 octobre 2009, et a commencé à occuper le poste de président, Gestion Placements Sun Life et premier directeur des placements, Financière Sun Life, le 13 mars 2014. Depuis le 11 janvier 2016, M. Peacher est le président, Gestion Placements Sun Life et est chargé de la stratégie, du développement et du rendement de notre portefeuille de placements, de MFS Investment Management et de Gestion Placements Sun Life ainsi que de nos activités de gestion d'actifs institutionnels de tiers, ce qui comprend Bentall Kennedy, Prime Advisors, Ryan Labs et Gestions Placements Sun Life inc.

Compte tenu de cet accroissement de ses responsabilités, la prime cible de M. Peacher est passée à 250 % de son salaire pour 2016. En reconnaissance de son apport en 2015, M. Peacher s'est vu attribuer un multiplicateur individuel aux termes du régime de RIA de 120 % et a reçu une attribution incitative à long terme de 1 800 000 \$ US pour 2016.

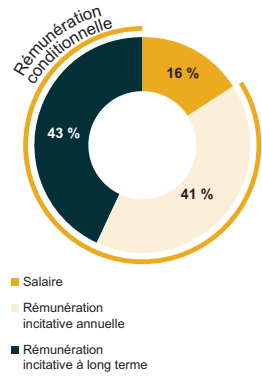
Parmi ses réalisations importantes en 2015, on compte notamment :

- Il a obtenu pour MFS et Gestion Placements Sun Life un bénéfice d'exploitation net supérieur de 14 % à celui de 2014 et il a dépassé l'objectif de la Journée de l'investisseur.
- Il a fait croître Gestion Placements Sun Life inc. au Canada grâce à de solides souscriptions et à des rendements supérieurs à l'indice de référence dans ses fonds tiers.
- Il a réalisé avec succès la clôture des acquisitions de Ryan Labs, de Prime Advisors et de Bentall Kennedy afin d'établir Gestion Placements Sun Life comme un gestionnaire de placements de 58 milliards de dollars pour les actifs institutionnels non traditionnels.
- Il a obtenu de solides rendements des placements et a augmenté la production des volumes de placements pour le compte général en vue d'aider l'entreprise à soutenir les ventes de produits.
- Il continue de gérer le risque de crédit pour le compte général et de positionner la Compagnie en prévision des marchés du crédit affaiblis qui sont attendus.
- Il a soutenu des initiatives et des mesures visant à aider notre entreprise à changer ses priorités, notamment le renforcement de l'expérience client, l'accroissement de la productivité et de la discipline en matière de dépenses, et la progression du programme des talents à l'appui d'une culture de rendement élevé.

Résumé de la rémunération (en dollars américains)

	2015		2014	2013
	Objectif	Réel ¹	Réel	Réel
Salaire	540 000	554 038	515 000	515 000
Rémunération incitative annuelle	1 080 000	1 377 649	1 341 060	1 866 920
Totale en espèces	1 620 000	1 931 687	1 856 060	2 381 920
Unités d'actions Sun Life	1 099 138		1 126 862	1 113 107
Options d'achat d'actions	366 377		375 617	371 035
Rémunération incitative à long terme	1 465 515		1 502 479	1 484 142
Rémunération directe totale	3 085 515	3 397 202	3 358 539	3 866 062

Composition réelle de la rémunération pour 2015



1. Le salaire réel est différent du salaire cible puisqu'il y a eu 27 périodes de paie aux États-Unis en 2015.

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



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

En reconnaissance de son apport en 2015, M. Fishbein s'est vu attribuer un multiplicateur individuel aux termes du RIA de 120 % et a reçu une attribution incitative à long terme de 1 100 000 \$ US pour 2016.

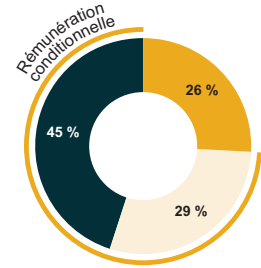
Parmi ses réalisations importantes en 2015, on compte notamment :

- Il a obtenu une nette amélioration du bénéfice net dans le secteur des régimes collectifs, soit une hausse de 16 % par rapport à 2014, ce qui est supérieure à notre objectif pour la Journée de l'investisseur, tout en maintenant une grande rigueur pour ce qui est de la tarification et de la souscription.
- Il a amélioré des produits et des capacités en matière de services et de distribution à la Division des garanties collectives des États-Unis, y compris le Center for Healthy Work de la Sun Life, et a porté à neuf le nombre de places de marché électronique privées sur lesquelles nous assurons une présence; il a aussi continué à consolider notre position de chef de file dans les activités liées à l'assurance-maladie en excédent de pertes.
- Il a piloté les travaux visant l'acquisition des affaires d'assurance collective d'Assurant, Inc., tel qu'il avait été annoncé en septembre, ainsi que les travaux ultérieurs entre la signature et la clôture de l'opération.
- Il a élaboré et mis en œuvre la stratégie pour assurer la transition des activités de gestion de patrimoine de la Division International vers un portefeuille fermé et a lancé de nouvelles initiatives pour les activités d'assurance-vie de la Division International.
- Il a terminé les améliorations de système et a amélioré la gestion des règlements afin de créer de la valeur et d'améliorer l'expérience client; il a également complété le transfert de la tenue de livres relative aux contrats de rente et des systèmes y afférents à Delaware Life Holdings.
- Il a soutenu des initiatives et des mesures visant à aider notre entreprise à changer ses priorités, notamment le renforcement de l'expérience client, l'accroissement de la productivité et de la discipline en matière de dépenses, et la progression du programme des talents à l'appui d'une culture de rendement élevé.

Résumé de la rémunération (en dollars américains)

	2015		2014
	Objectif	Réel ¹	Réel
Salaire	550 000	571 154	401 923
Rémunération incitative annuelle	550 000	639 540	508 750
Totale en espèces	1 100 000	1 210 694	910 673
Unités d'actions Sun Life		732 748	1 220 866
Options d'achat d'actions		244 249	197 302
Rémunération incitative à long terme²		976 997	1 418 168
Rémunération directe totale	2 076 997	2 187 691	2 328 841

Composition réelle de la rémunération pour 2015



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

1. Le salaire réel est différent du salaire cible puisqu'il y a eu 27 périodes de paie aux États-Unis en 2015.
2. L'attribution de 2014 représente tant une attribution régulière pour 2014 ainsi qu'une attribution spéciale en unités d'actions Sun Life, à son entrée en fonctions, pour compenser les attributions incitatives à long terme auxquelles il a renoncé auprès de son ancien employeur.

Kevin Dougherty, président, FSL Canada



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

En reconnaissance de son apport en 2015, M. Dougherty s'est vu attribuer un multiplicateur individuel aux termes du régime de RIA de 115 % et a reçu une attribution incitative à long terme de 1 550 000 \$ pour 2016.

Parmi ses réalisations importantes en 2015, on compte notamment :

- Il a obtenu un bénéfice d'exploitation net au même niveau que celui de 2014, malgré la faiblesse des marchés boursiers et des taux d'intérêt, et a fait croître le bénéfice net sous-jacent de 9 % par rapport à 2014.
- Il a atteint l'objectif relatif aux résultats de la Journée de l'investisseur si l'on se reporte au bénéfice net sous-jacent, et il a réalisé presque tous les objectifs connexes.
- Il a maintenu de solides souscriptions et une bonne croissance de la VAN dans toutes les activités.
- Il assuré la croissance des activités de gestion de patrimoine canadiennes par le lancement réussi de notre nouveau produit de fonds distincts, soit les Fonds de placement garanti Financière Sun Life.
- Il a augmenté les souscriptions de fonds communs de placement de Placements mondiaux Sun Life (Canada) inc. (« PMSL ») de 28 % pour atteindre 3,3 milliards de dollars, et a obtenu un rendement solide des placements; PMSL a reçu le prix Morningstar de la meilleure série de fonds pour les Fonds Granite axés sur une date d'échéance.
- Il a été un chef du file du marché des Solutions prestations déterminées, notamment par la conclusion d'un contrat d'assurance longévité sans précédent de 5 milliards de dollars sur le marché des grandes entreprises et la réalisation d'une opération novatrice de 530 millions de dollars visant des rentes.
- Il a élaboré le concierge numérique, solution novatrice basée sur la technologie qui vise à mobiliser les participants des régimes de façon proactive afin de favoriser des interactions personnalisées et pertinentes sur de multiples canaux.
- Il a obtenu la certification platine d'Excellence Canada qui vient reconnaître les entreprises les mieux gérées du Canada dans six catégories : le leadership, la stratégie, l'expérience client, l'engagement des employés, la gestion des processus et les partenariats.
- Il a soutenu des initiatives et des mesures visant à aider notre entreprise à changer ses priorités, notamment le renforcement de l'expérience client, l'accroissement de la productivité et de la discipline en matière de dépenses, et la progression du programme des talents à l'appui d'une culture de rendement élevé.

Résumé de la rémunération

	2015		2014	2013
	Cible	Réel	Réel	Réel
Salaire	585 000	585 000	585 000	585 000
Rémunération incitative annuelle	585 000	649 204	632 385	982 800
Total en espèces	1 170 000	1 234 204	1 217 385	1 567 800
Unités d'actions Sun Life	1 162 537		1 087 518	1 087 506
Options d'achat d'actions	387 508		362 501	362 504
Rémunération incitative à long terme	1 550 045		1 450 019	1 450 010
Rémunération directe totale	2 720 045	2 784 249	2 667 404	3 017 810

Composition réelle de la rémunération pour 2015

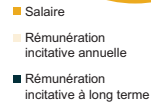
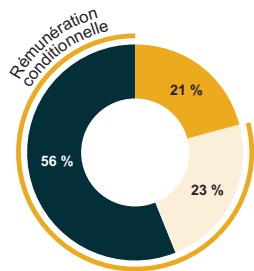


Tableau sommaire de la rémunération

Le tableau ci-dessous présente la rémunération totale versée à nos membres de la haute direction visés pour les exercices clos les 31 décembre 2015, 2014 et 2013.

M. Peacher et M. Fishbein reçoivent leur rémunération en dollars américains. Nous l'avons convertie en dollars canadiens dans les tableaux qui suivent à l'aide des taux de change annuels moyens suivants : 1,278 \$ CA pour 2015, 1,104 \$ CA pour 2014 et 1,030 \$ CA pour 2013.

Nom et poste principal	Exercice	Salaire versé (\$)	Attributions d'actions (\$)	Attributions d'options (\$)	Rémunération aux termes d'un régime de rémunération incitative autre qu'à base d'actions (\$)	Valeur du régime de retraite (\$)	Autre rémunération (\$)	Rémunération totale (\$)
Dean A. Connor Président et chef de la direction	2015	1 000 000	3 750 005	1 250 006	1 562 500	319 457	2 911	7 884 879
	2014	1 000 000	3 750 002	1 250 003	1 455 000	272 310	8 623	7 735 938
	2013	988 462	3 562 513	1 187 502	2 300 000	356 090	8 545	8 403 111
Colm J. Freyne Vice-président général et premier directeur financier	2015	540 000	750 009	250 001	509 760	105 457	2 183	2 157 410
	2014	536 538	750 016	250 003	499 705	334 310	2 298	2 372 870
	2013	522 783	750 013	250 000	681 260	139 090	2 203	2 345 350
Stephen C. Peacher Président, Gestion Placements Sun Life	2015	708 061	1 404 698	468 230	1 760 635	286 854	–	4 628 478
	2014	568 560	1 244 055	414 681	1 480 530	234 621	42 012	3 984 459
	2013	530 450	1 146 500	382 166	1 922 928	220 317	56 586	4 258 946
Daniel R. Fishbein Président, FSL É.-U.	2015	729 935	936 452	312 150	817 332	183 311	–	2 979 180
	2014	443 723	1 347 836	217 821	561 660	46 246	235 152	2 852 438
Kevin P. Dougherty Président, FSL Canada	2015	585 000	1 162 537	387 508	649 204	90 457	–	2 874 706
	2014	585 000	1 087 518	362 501	632 385	60 310	–	2 727 714
	2013	585 000	1 087 506	362 504	982 800	699 090	259	3 717 159

Notes

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

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

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

En 2013, les attributions d'actions ont consisté en des unités d'actions Sun Life attribuées le 26 février 2013 à un prix d'attribution de 28,89 \$.

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

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

Les attributions d'options en 2013 représentent la valeur rémunératoire attendue des options attribuées le 26 février 2013 à un prix d'exercice de 28,20 \$.

Nous utilisons une valeur Black-Scholes constante de 25 % de la valeur de nos actions ordinaires à la date d'attribution pour déterminer les attributions plutôt que la juste valeur comptable actuelle. La valeur constante de 25 % représente une valeur constante à long terme compte tenu de la durée complète de 10 ans de l'option et des estimations à long terme d'autres facteurs utilisés dans le modèle d'évaluation de Black-Scholes. La juste valeur comptable de 2015 était également de 20 % selon la juste valeur comptable moyenne pondérée de 7,74 \$, divisée par le prix d'exercice moyen pondéré de 39,02 \$. Puisque la valeur de l'évaluation de Black-Scholes est supérieure à la juste valeur comptable, un plus grand nombre d'options aurait été attribué si nous avions utilisé la juste valeur comptable pour fixer les attributions d'options.

La **rémunération incitative annuelle** indiquée comprend les montants que les membres de la haute direction visés ont choisi de reporter. M. Connor a décidé de reporter 50 % de sa rémunération incitative annuelle versée sous forme d'UAD en 2013. Les montants de 2013 comprennent des primes exceptionnelles liées aux contributions à la vente des activités américaines de rentes, à hauteur de 50 000 \$ pour M. Freyne et de 50 000 \$ US pour M. Peacher.

La **valeur du régime de retraite** représente les coûts compensatoires, tels qu'ils sont décrits dans les tableaux du régime à prestations déterminées et du régime à cotisations déterminées figurant aux pages 95 et 96. M. Freyne avait un coût compensatoire supérieur pour 2014 en raison de l'augmentation de sa prime cible pour 2014. M. Dougherty avait un coût compensatoire supérieur pour 2013 en raison de l'augmentation de sa prime cible pour 2013.

Autre rémunération

La valeur totale des avantages accessoires et des autres avantages conférés à la totalité des membres de la haute direction visés est inférieure à 50 000 \$ et inférieure à 10 % de leur salaire total pour l'exercice et, par conséquent, elle n'est pas incluse dans le tableau.

Les montants indiqués représentent :

- les crédits d'avantages sociaux flexibles que M. Connor, M. Freyne et M. Dougherty ont reçus en espèces
- les rajustements compensatoires fiscaux pour M. Peacher
- un paiement en espèces fait à M. Fishbein en 2014 en reconnaissance de la rémunération de son ancien employeur à laquelle il a renoncé au moment de se joindre à la Compagnie.

Attributions aux termes du régime de rémunération incitative

Attributions d'actions et d'options en cours

Le tableau ci-après constitue un résumé des attributions d'actions et d'options en cours au 31 décembre 2015 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 43,15 \$ (le cours de clôture de nos actions ordinaires à la TSX le 31 décembre 2015), multipliée par le nombre d'options.

La valeur marchande des attributions d'actions dont les droits ont été acquis ou dont les droits n'ont pas été acquis est de 43,15 \$ (le cours de clôture de nos actions ordinaires à la TSX le 31 décembre 2015), multiplié par le nombre d'unités d'actions. Aux fins de présentation seulement, les unités d'actions Sun Life ont été évaluées à l'aide de l'indicateur de rendement cible (100 %). Les attributions d'actions dont les droits ont été acquis, mais qui n'ont pas été payées représentent un report volontaire de la rémunération incitative annuelle, des versements aux termes du régime de rémunération incitative avant la démutualisation et/ou des attributions dans le cadre du recrutement ou d'une promotion à la mi-exercice.

Membre de la haute direction visé	Attributions d'options					Attributions d'actions			
	Exercice	Nombre de titres sous-jacents à des options non exercées	Prix d'exercice de l'option (\$)	Date d'expiration de l'option	Valeur des options dans le cours non exercées (\$)	Régime	Nombre d'unités d'actions dont les droits n'ont pas été acquis	Valeur marchande des attributions d'actions dont les droits n'ont pas été acquis (\$)	Valeur marchande des attributions d'actions dont les droits ont été payés (\$)
Dean A. Connor	2006	12 516	47,94 \$	9 nov. 2016	–				
	2007	34 247	52,56 \$	20 févr. 2017	–				
	2008	50 042	47,96 \$	27 févr. 2018	–				
	2010	112 397	30,25 \$	24 févr. 2020	1 449 921				
	2011	120 064	31,65 \$	2 mars 2021	1 380 736				
	2011	104 869	26,70 \$	15 août 2021	1 725 095				
	2012	430 445	21,53 \$	28 févr. 2022	9 306 221				
	2013	168 440	28,20 \$	26 févr. 2023	2 518 178	Unités d'actions Sun Life	138 562	5 978 972	
	2014	127 324	39,27 \$	25 févr. 2024	494 017	Unités d'actions Sun Life	102 063	4 404 032	
	2015	128 140	39,02 \$	24 févr. 2025	529 218	Unités d'actions Sun Life	99 116	4 276 848	
						UAD acquises		5 232 850	
Total		1 288 484			17 403 387		339 742	14 659 852	
Colm J. Freyne	2006	11 500	49,40 \$	21 févr. 2016	–				
	2007	11 416	52,56 \$	20 févr. 2017	–				
	2008	12 511	47,96 \$	27 févr. 2018	–				
	2012	23 225	21,53 \$	28 févr. 2022	502 125				
	2013	35 461	28,20 \$	26 févr. 2023	530 142	Unités d'actions Sun Life	29 171	1 258 749	
	2014	25 465	39,27 \$	25 févr. 2024	98 804	Unités d'actions Sun Life	20 413	880 825	
	2015	25 628	39,02 \$	24 févr. 2025	105 844	Unités d'actions Sun Life	19 823	855 379	
						UAD acquises		1 865 906	
Total		145 206			1 236 914		69 407	2 994 952	
								1 865 906	

Membre de la haute direction visé	Attributions d'options					Attributions d'actions			
	Exercice	Nombre de titres sous-jacents à des options non exercées	Prix d'exercice de l'option (\$)	Date d'expiration de l'option	Valeur des options dans le cours non exercées (\$)	Régime	Nombre d'unités d'actions dont les droits n'ont pas été acquis	Valeur marchande des attributions d'actions dont les droits n'ont pas été acquis (\$)	Valeur marchande des attributions d'actions dont les droits sont acquis mais qui n'ont pas été payés (\$)
Stephen C. Peacher	2011	23 249	31,65 \$	2 mars 2021	267 364				
	2012	69 545	21,53 \$	28 févr. 2022	1 503 563				
	2013	40 656	28,20 \$	26 févr. 2023	607 807	Unités d'actions Sun Life	44 593	1 924 173	
	2014	42 239	39,27 \$	25 févr. 2024	163 887	Unités d'actions Sun Life	33 859	1 461 029	
	2014					Unités d'actions Sun Life	658	28 408	
	2015	47 999	39,02 \$	24 févr. 2025	198 236	Unités d'actions Sun Life	37 127	1 602 046	
						UAD acquises			1 077 990
Total		223 688			2 740 857		116 237	5 015 655	1 077 990
Daniel R. Fishbein	2014	23 561	36,98 \$	16 mai 2024	145 371	Unités d'actions Sun Life	18 478	797 307	
	2014					Unités d'actions Sun Life	9 554	412 266	3 672
	2015	31 999	39,02 \$	24 févr. 2025	132 156	Unités d'actions Sun Life	24 751	1 068 016	
Total		55 560			277 527		52 783	2 277 589	3 672
Kevin P. Dougherty	2006	48 600	49,40 \$	21 févr. 2016	–				
	2007	53 273	52,56 \$	20 févr. 2017	–				
	2008	58 382	47,96 \$	27 févr. 2018	–				
	2012	33 674	21,53 \$	28 févr. 2022	728 032				
	2013	25 709	28,20 \$	26 févr. 2023	384 350	Unités d'actions Sun Life	42 298	1 825 164	
	2014	36 924	39,27 \$	25 févr. 2024	143 265	Unités d'actions Sun Life	29 599	1 277 189	
	2015	39 724	39,02 \$	24 févr. 2025	164 060	Unités d'actions Sun Life	30 727	1 325 864	
						UAD acquises			690 115
Total		296 286			1 419 707		102 624	4 428 217	690 115

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

La deuxième attribution d'unités d'actions Sun Life de 2014 versée à M. Fishbein représente une attribution visant à remplacer les intéressements à long terme de son ancien employeur auxquels il a renoncé.

La valeur marchande des unités d'actions Sun Life acquises de M. Fishbein représente des dividendes appliqués le 31 mars 2015 à la tranche d'unités d'actions Sun Life, lesquelles n'étaient toujours pas acquises à la date de clôture des registres pour les dividendes du 25 février 2015.

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

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

Le tableau ci-après présente :

- la valeur que les membres de la haute direction visés auraient réalisée s'ils avaient exercé les options acquises en 2015 à leurs dates d'acquisition
- la valeur des attributions d'actions qui ont été acquises et versées en 2015
- l'attribution aux termes du régime de rémunération incitative annuelle gagnée en 2015 et versée en mars 2016.

Membre de la haute direction visé	Attributions à base d'options – valeur acquise au cours de l'exercice (\$)	Attributions à base d'actions – valeur acquise au cours de l'exercice (\$)	Rémunération aux termes d'un régime de rémunération incitative autre qu'à base d'actions – valeur gagnée au cours de l'exercice (\$)
Dean A. Connor	2 968 292	6 234 717	1 562 500
Colm J. Freyne	583 735	1 937 658	509 760
Stephen C. Peacher	890 666	2 393 710	1 760 635
Daniel R. Fishbein	20 203	361 865	817 332
Kevin P. Dougherty	862 593	2 424 117	649 204

Valeur des options acquises au cours de l'exercice

Le tableau ci-après présente la valeur des options qui ont été acquises par chaque membre de la direction visé en 2015.

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 70.

Membre de la haute direction visé	Exercice d'attribution	Date d'acquisition	Nombre d'options acquises	Prix d'exercice de l'option (\$)	Cours de l'action à la date d'acquisition (\$)	Attributions à base d'options – valeur acquise au cours de l'exercice (\$)
Dean A. Connor	2011	2 mars 2015	30 016	31,65	38,72	212 213
	2011	15 août 2015	26 217	26,70	44,28	460 895
	2012	28 févr. 2015	110 311	21,53	38,50	1 871 978
	2013	26 févr. 2015	42 110	28,20	38,25	423 206
	2014	25 févr. 2015	31 831	39,27	38,74	–
					Total	2 968 292
Colm J. Freyne	2011	2 mars 2015	14 218	31,65	38,72	100 521
	2012	28 févr. 2015	23 224	21,53	38,50	394 111
	2013	26 févr. 2015	8 866	28,20	38,25	89 103
	2014	25 févr. 2015	6 366	39,27	38,74	–
						Total
Stephen C. Peacher	2011	2 mars 2015	23 249	31,65	38,72	164 370
	2012	28 févr. 2015	34 773	21,53	38,50	590 098
	2013	26 févr. 2015	13 552	28,20	38,25	136 198
	2014	25 févr. 2015	10 560	39,27	38,74	–
						Total
Daniel R. Fishbein	2014	16 mai 2015	5 890	36,98	40,41	20 203
					Total	20 203
Kevin P. Dougherty	2011	2 mars 2015	22 907	31,65	38,72	161 952
	2012	28 févr. 2015	33 674	21,53	38,50	571 448
	2013	26 févr. 2015	12 855	28,20	38,25	129 193
	2014	25 févr. 2015	9 231	39,27	38,74	–
						Total

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 2015

Le tableau ci-après indique, pour chaque membre de la haute direction visé, le nombre d'actions ordinaires acquises par l'exercice d'options au cours de l'exercice clos le 31 décembre 2015 et la valeur cumulée réalisée lors de l'exercice. La valeur réalisée lors de l'exercice est la différence entre le cours de clôture de nos actions ordinaires à la TSX à la date d'exercice et le prix d'exercice de l'option.

Membre de la haute direction visé	Nombre de titres acquis lors de l'exercice	Valeur réalisée cumulée (\$)
Dean A. Connor	10 800	250 928
Colm J. Freyne	126 542	2 053 923
Stephen C. Peacher	–	–
Daniel R. Fishbein	–	–
Kevin P. Dougherty	273 017	3 285 517

Attributions d'actions

Le tableau ci-après présente le nombre total d'unités d'actions Sun Life de 2011 acquises et payées à chaque membre de la haute direction visé en 2015. La valeur des unités d'actions Sun Life reçue à l'acquisition correspond au nombre d'unités d'actions Sun Life accrues multiplié par l'indicateur de rendement, multiplié par le prix d'acquisition.

Membre de la haute direction visé	Date d'attribution	Unités d'actions Sun Life accrues (n ^{bre})	Indicateur de rendement	Prix d'acquisition (\$)	Valeur reçue à l'acquisition (\$)
Dean A. Connor	28 févr. 2012	128 225	126 %	38,59	6 234 717
Colm J. Freyne	28 févr. 2012	26 996	126 %	38,59	1 312 613
	28 févr. 2012	16 197	s.o.	38,59	625 045
Stephen C. Peacher	28 févr. 2012	40 420	126 %	38,59	1 965 336
	28 févr. 2012	10 779	s.o.	38,59	415 956
	25 févr. 2014	317	s.o.	39,16	12 418
Daniel R. Fishbein	17 mars 2014	9 138	s.o.	39,60	361 865
Kevin P. Dougherty	28 févr. 2012	39 142	126 %	38,59	1 903 239
	28 févr. 2012	13 498	s.o.	38,59	520 878

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

La deuxième attribution d'unités d'actions Sun Life de 2012 indiquée pour chacun de M. Freyne, de M. Peacher et de M. Dougherty représente une attribution spéciale d'unités d'actions Sun Life à laquelle l'indicateur de rendement de RTA relatif ne s'applique pas.

L'attribution d'unités d'actions Sun Life de 2014 versée à M. Peacher représente une attribution spéciale d'unités d'actions Sun Life (correspondant à une portion de son régime de rémunération incitative annuelle qui avait été reportée pour se conformer au report minimum réglementaire) à laquelle l'indicateur de rendement de RTA relatif ne s'applique pas.

L'attribution d'unités d'actions Sun Life de 2014 versée à M. Fishbein représente une attribution visant à remplacer les intéressements à long terme de son ancien employeur auxquels il a renoncé et à laquelle l'indicateur de rendement de RTA relatif ne s'applique pas.

Le tableau ci-après présente notre mode de calcul de l'indicateur de rendement pour les attributions d'unités d'actions Sun Life de 2012 (pour la période de rendement de 2012 à 2014, et versées au début de 2015).

Cycle de rendement	Groupe de sociétés comparables	Pondération	Rendement de RTA relatif des sociétés comparables						
			Inférieur au seuil de référence	Seuil de référence	Cible	Maximum	RTA FSL	Multiplieur réel de RTA	
2012 – 2014	Sociétés d'assurances nord-américaines	75 %	TSX	<15,5 %	15,5 %	25,5 %	35,5 %	30,2 %	148 %
			NYSE	<14,1 %	14,1 %	24,1 %	34,1 %	25,5 %	115 %
	Banques canadiennes	25 %	TSX	<9,0 %	9,0 %	19,0 %	29,0 %	30,2 %	200 %
Multiplieur de 2014 – Indicateur de paiement (pondération 50 %)				0 %	25 %	100 %	200 %		148 %
2011 – 2013	Sociétés d'assurances nord-américaines	75 %	TSX	<4,2 %	4,2 %	14,2 %	24,2 %	13,6 %	96 %
			NYSE	<3,7 %	3,7 %	13,7 %	23,7 %	12,3 %	89 %
	Banques canadiennes	25 %	TSX	<1,5 %	1,5 %	11,5 %	21,5 %	13,6 %	122 %
Multiplieur de 2013 – Indicateur de paiement (pondération 25 %)				0 %	25 %	100 %	200 %		100 %
2010 – 2012	Sociétés d'assurances nord-américaines	75 %	TSX	<-11,8 %	-11,8 %	-1,8 %	8,2 %	0,6 %	124 %
			NYSE	<-11,0 %	-11,0 %	-1,0 %	9,0 %	2,6 %	136 %
	Banques canadiennes	25 %	TSX	<-1,6 %	-1,6 %	8,4 %	18,4 %	0,6 %	41 %
Multiplieur de 2012 – Indicateur de paiement (pondération 25 %)				0 %	25 %	100 %	200 %		108 %
Indicateur de rendement global pondéré									126 %

Les montants intermédiaires sont interpolés. Une pondération égale est appliquée aux résultats du TSX et du NYSE pour le groupe de sociétés comparables nord-américaines. Pour le régime d'unités d'actions Sun Life de 2012, le groupe de sociétés comparables était composé des sociétés de services financières suivantes :

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

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

Pour de plus amples renseignements, se reporter à la rubrique Régime de rémunération incitative annuelle à partir de la page 65.

Membre de la haute direction visé	Salaire de base (\$)	Attribution cible	Résultats d'entreprise	Multiplicateur individuel	Attribution finale (\$)
Dean A. Connor	1 000 000	125 %	100 %	125 %	1 562 500
Colm J. Freyne	540 000	80 %	100 %	118 %	509 760
Stephen C. Peacher	682 417	200 %	108 %	120 %	1 760 635
Daniel R. Fishbein	702 900	100 %	97 %	120 %	817 332
Kevin P. Dougherty	585 000	100 %	97 %	115 %	649 204

Le salaire de base calculé au prorata du service actif est utilisé dans le calcul du RIA. Les résultats de l'entreprise pour le chef de la direction et le premier directeur financier sont basés à 100 % sur le rendement total de la Compagnie. Pour les autres membres de la haute direction visés, les résultats de l'entreprise correspondent, à hauteur de 50 %, au rendement total de la Compagnie et de 50 % au rendement de l'organisation. Le rendement de l'organisation est évalué à l'aide des trois mêmes mesures (bénéfice d'exploitation, VAN et IRCE) que pour la Compagnie dans son ensemble, sauf pour M. Peacher dont le résultat de l'organisation reflète le versement en provenance du RI GPSL. En ce qui concerne M. Peacher, le résultat de l'organisation s'est élevé à 115 %, pour M. Dougherty, le résultat de l'organisation s'est élevé à 93 % et pour M. Fishbein, le résultat de l'organisation s'est élevé à 94 %.

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

Mesures principales	Pondération	Inférieur au seuil de référence	Seuil de référence	Cible	Maximum	Nos réalisations en 2015	Résultat
Bénéfice d'exploitation par action	50 %	<2,29 \$	2,29 \$	3,27 \$	3,92 \$	3,33 \$	Supérieur à la cible
Indicateur de paiement		0 %	25 %	100 %	200 %		109 %
+							
Valeur des affaires nouvelles	25 %	Hors MFS (en millions) – pondération de 75 % <548 \$	548 \$	782 \$	938 \$	672 \$	Inférieur à la cible
		Souscriptions nettes de MFS (en milliards \$ US) – pondération 25 % <3,5 \$	3,5 \$	5,0 \$	6,0 \$	-15,7 \$	Inférieur à la référence.
Indicateur de paiement		0 %	25 %	100 %	200 %		49 %
+							
Indicateurs de rendement clés de l'entreprise	25 %		Évaluation du conseil				Supérieur à la cible
Indicateur de paiement		0 %	25 %	100 %	200 %		115 %
=							
Indicateur de paiement de rendement calculé							95 %
Indicateur de paiement de rendement global (ajusté)							100 %

Le comité a exercé son droit discrétionnaire aux termes du régime pour recommander une augmentation du résultat calculé afin qu'il se situe entre 95 % et 100 % de la cible afin de tenir compte de la réalisation des objectifs de 2015 communiqués initialement aux investisseurs en 2012 et mis à jour en 2013 et du solide rendement obtenu en 2015.

Outre ces objectifs et les valeurs figurant dans le tableau ci-dessus, les faits saillants de notre rendement en 2015 sont présentés à la page 47.

Vous pouvez trouver de plus renseignements sur les résultats de nos secteurs dans notre rapport de gestion 2015.

Prestations de retraite

Régimes à prestations déterminées

Le tableau ci-après présente, pour chaque membre de la haute direction visé, les obligations au titre du régime de retraite à prestations déterminées au 31 décembre 2015.

Nous avons utilisé les mêmes méthodes et hypothèses actuarielles en 2015 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 2015. Comme ces hypothèses tiennent compte de nos meilleures estimations en ce qui concerne les événements à venir, les chiffres figurant dans le tableau ci-après peuvent ne pas être directement comparables à des estimations semblables d'obligations au titre des régimes de retraite qui sont divulguées par d'autres sociétés.

Membre de la haute direction visé	Nombre d'années de service décomptées	Prestations annuelles payables (\$)		Obligation au titre des prestations constituées au début de l'exercice (\$)	Variation attribuable à des éléments rémunérateurs (\$)	Variation attribuable à des éléments non rémunérateurs (\$)	Obligation au titre des prestations constituées à la fin de l'exercice (\$)
		À la fin de l'exercice	À l'âge de 65 ans				
Dean A. Connor	9,3	267 000	476 000	3 401 000	311 000	276 000	3 988 000
Colm J. Freyne	19,9	272 000	414 000	3 986 000	97 000	219 000	4 302 000
Stephen C. Peacher	—	—	—	—	—	—	—
Daniel R. Fishbein	—	—	—	—	—	—	—
Kevin P. Dougherty	29,2	538 000	660 000	7 624 000	82 000	407 000	8 113 000

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

Les prestations annuelles payables à l'âge de 65 ans sont fondées sur les gains ouvrant droit à pension du membre de la haute direction visé jusqu'au 31 décembre 2015.

L'obligation au titre des prestations constituées représente la valeur actuarielle des obligations projetées au titre des prestations déterminées pour les services rendus jusqu'aux 31 décembre 2014 et 2015. L'obligation au titre des prestations constituées présume que le membre de la haute direction visé atteindra sa prime cible entre aujourd'hui et la retraite. L'écart entre l'obligation au titre des prestations constituées au début et à la fin de l'exercice est composé de la variation attribuable à des éléments rémunérateurs et à des éléments non rémunérateurs indiquée dans le tableau.

La variation attribuable à des éléments rémunérateurs représente les coûts des services rendus des régimes à prestations déterminées pour 2015 (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 2015 et les hypothèses actuarielles employées pour l'exercice. Les hypothèses d'évaluation du régime incluent une augmentation de salaire prévue de 3,0 % pour tous les participants.

La variation attribuable à des éléments non rémunérateurs représente la variation de l'obligation au titre des prestations en fonction d'éléments non rémunérateurs, notamment l'intérêt sur les obligations, les répercussions des changements apportés aux hypothèses comptables et d'autres gains et pertes actuariels. En 2015, le taux d'actualisation a baissé légèrement, passant de 4,0 % à 3,9 %, ce qui a fait augmenter les valeurs.

Régimes à cotisations déterminées

Le tableau ci-après présente, pour chaque membre de la haute direction visé, les valeurs du régime de retraite à cotisations déterminées au 31 décembre 2015.

Membre de la haute direction visé	Valeur accumulée au début de l'exercice (\$)	Montant rémunérateur (\$)	Valeur accumulée à la fin de l'exercice (\$)
Dean A. Connor	231 007	8 457	303 095
Colm J. Freyne	272 587	8 457	295 100
Stephen C. Peacher	1 769 280	286 854	2 447 319
Daniel R. Fishbein	59 609	183 311	297 105
Kevin P. Dougherty	100 524	8 457	129 693

Les valeurs des régimes américains ont été converties en dollars canadiens selon un taux de change de 1,162 en date du 1^{er} janvier 2015, de 1,388 en date du 31 décembre 2015 et du taux moyen de 1,278 de 2015 pour les montants autres que les soldes d'ouverture et les soldes de fermeture.

Montants rémunérateurs

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

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

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

Changement de contrôle

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

Nous définissons *changement de contrôle* comme suit :

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

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

En cas de *changement de contrôle* :

- les unités d'actions Sun Life et les UAD sont acquises (calculées au prorata pour M. Fishbein dans le cas d'un changement de contrôle de nos activités américaines) et payées (au moment où le membre de la haute direction quitte l'entreprise ou à la date de paiement normale aux termes du régime applicable, selon la date la plus rapprochée)
- le conseil a plusieurs moyens à sa disposition pour régler la question des options en cours, dont l'acquisition anticipée.

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

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

Ententes avec les employés

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

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

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

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

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

Élément de rémunération	Droits supplémentaires à la suite d'autres scénarios de cessation d'emploi			
	Démission	Cessation d'emploi (sans motif valable)	Départ à la retraite	Changement de contrôle et cessation d'emploi sans motif valable
		<ul style="list-style-type: none"> • Versement immédiat • Évaluation au moyen d'un indicateur de rendement qui inclut toutes les variables connues au moment de la cessation d'emploi 	<ul style="list-style-type: none"> • Évaluation en fonction de l'indicateur de rendement réel 	<ul style="list-style-type: none"> • inclut toutes les variables connues au moment de la cessation d'emploi
Options	<ul style="list-style-type: none"> • 60 jours pour exercer les options acquises • Renonciation aux attributions non acquises 	<ul style="list-style-type: none"> • 60 jours pour exercer les options acquises • Renonciation aux attributions non acquises 	<ul style="list-style-type: none"> • Jusqu'à 36 mois pour exercer les options acquises et les options qui deviennent acquises pendant cette période 	<ul style="list-style-type: none"> • Acquisition anticipée de la totalité des options et 36 mois pour exercer les options acquises
UAD	<ul style="list-style-type: none"> • Attributions acquises payées à un moment au choix du membre de la haute direction • Renonciation aux attributions non acquises 	<ul style="list-style-type: none"> • Attributions acquises payées à un moment au choix du membre de la haute direction • Renonciation aux attributions non acquises 	<ul style="list-style-type: none"> • Attributions acquises payées à un moment au choix du membre de la haute direction • Renonciation aux attributions non acquises 	<ul style="list-style-type: none"> • Attributions acquises payées à un moment au choix du membre de la haute direction • Acquisition des attributions non acquises
Prestations de retraite estimatives	<ul style="list-style-type: none"> • Valeur forfaitaire estimative des prestations constituées • Renonciation à la valeur non acquise 	<ul style="list-style-type: none"> • Valeur forfaitaire estimative des prestations constituées • Renonciation à la valeur non acquise 	<ul style="list-style-type: none"> • Valeur forfaitaire estimative des prestations constituées • Renonciation à la valeur non acquise 	<ul style="list-style-type: none"> • Valeur forfaitaire estimative des prestations constituées, y compris pour la période d'indemnisation en cas de changement de contrôle aux termes des régimes de retraite à prestations déterminées • Acquisition de la valeur non acquise
Avantages accessoires estimatifs	<ul style="list-style-type: none"> • Cessation des avantages accessoires 	<ul style="list-style-type: none"> • Cessation des avantages accessoires 	<ul style="list-style-type: none"> • Cessation des avantages accessoires 	<ul style="list-style-type: none"> • Les avantages accessoires continuent de s'appliquer jusqu'à 24 mois après la cessation d'emploi ou jusqu'à la réembauche, selon le moment qui survient en premier • Services de consultation aux fins de remplacement (maximum 40 000 \$)

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

- avoir au moins 55 ans et cumuler 10 années de service continu
- fournir un préavis d'au moins trois mois, sauf en cas de départ involontaire (autre que motivé)
- convenir de ne pas livrer concurrence à la Financière Sun Life ni de solliciter nos employés ou nos clients pendant une période de 12 mois aux termes du régime d'options d'achat d'actions et pour la durée sur laquelle les unités restent en circulation aux termes du régime d'unités d'actions Sun Life.

Le tableau ci-après indique la valeur estimative des paiements supplémentaires que les membres de la haute direction visés recevraient dans chacune des situations présentées ci-dessus en supposant une date de cessation d'emploi du 31 décembre 2015. Les montants libellés en dollars américains ont été convertis en dollars canadiens selon un taux de change de 1,388 en date du 31 décembre 2015 pour les soldes des prestations de retraite qui prennent fin et le taux moyen de 2015 de 1,278 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 2015		
			Cessation d'emploi (sans motif valable)	Départ à la retraite	Changement de contrôle
Dean A. Connor président et chef de la direction	Espèces :	–	2 000 000	–	7 086 667
	Attributions acquises :	12 859 643	–	–	–
	Attributions non acquises :	–	10 612 877	–	20 449 556
	Prestations de retraite :	3 989 095	–	–	1 209 000
	Avantages accessoires :	–	–	–	100 000
	Total :	16 848 738	12 612 877	–	28 845 223
	UAD acquises :	5 232 850	–	–	–
Colm J. Freyne vice-président général et premier directeur financier	Espèces :	–	–	432 000	2 642 987
	Attributions acquises :	289 822	–	–	–
	Attributions non acquises :	–	2 189 509	4 172 333	4 198 794
	Prestations de retraite :	3 715 100	–	–	319 000
	Avantages accessoires :	–	–	–	86 200
	Total :	4 004 922	2 189 509	4 604 333	7 246 981
	UAD acquises :	1 865 906	–	–	–
Stephen C. Peacher président, Gestion Placements Sun Life	Espèces :	–	690 120	–	6 000 742
	Attributions acquises :	1 262 731	–	–	–
	Attributions non acquises :	–	3 527 322	–	6 900 005
	Prestations de retraite :	2 447 319	–	–	–
	Avantages accessoires :	–	–	–	85 626
	Total :	3 710 050	4 217 442	–	12 986 373
	UAD acquises :	1 077 990	–	–	–
Daniel R. Fishbein président, FSL E.-U.	Espèces :	–	702 900	–	3 514 500
	Attributions acquises :	40 014	–	–	–
	Attributions non acquises :	–	1 079 719	–	2 610 779
	Prestations de retraite :	58 811	–	–	238 294
	Avantages accessoires :	–	–	–	85 626
	Total :	98 825	1 782 619	–	6 449 199
	UAD acquises :	–	–	–	–
Kevin P. Dougherty président, FSL Canada	Espèces :	–	–	585 000	3 298 230
	Attributions acquises :	35 816	–	–	–
	Attributions non acquises :	–	3 199 083	6 143 374	6 184 389
	Prestations de retraite :	7 132 693	–	–	665 000
	Avantages accessoires :	–	–	–	86 200
	Total :	7 168 509	3 199 083	6 728 374	10 233 819
	UAD acquises :	690 115	–	–	–

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

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

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

Tel qu'il est requis aux termes de la norme de mise en œuvre 15 du CSF, nous avons ciblé les membres de la haute direction qui ont une incidence importante sur notre exposition aux risques comme étant les « membres de la haute direction chargés des risques importants » (les « MHDCRI »). Nous comptons 16 MHDCRI en 2015, y compris les membres de notre équipe de la haute direction et d'autres membres de la haute direction choisis qui sont responsables de fonctions intégrées. Nous avons apporté une modification à un poste de MHDCRI en 2015. Le tableau ci-après présente la rémunération totale qui est attribuée ou payée aux MHDCRI ou qui est en cours en date du 31 décembre 2015 et pour l'exercice clos à cette date. La rémunération versée en dollars américains ou en livre sterling a été convertie en dollars canadiens en utilisant les taux de change annuels moyens de 2015 de 1,278 \$ CA et de 1,953 \$ CA, respectivement.

Élément de rémunération	Rémunération annuelle fixe et variable								Versements à la signature	Versements d'indemnités de départ
	Rémunération incitative annuelle			Rémunération incitative à base d'actions						
	Salaire	Espèces	Rémunération différée (UAD)	En cours						
				Attribuée	Payée	Acquise	Non acquise			
Valeur globale (en millions de dollars)	7,7	8,4	–	16,8	29,2	31,6	58,0	–	–	

La *rémunération incitative en espèces* pour 2015 ne comprenait pas de versements garantis.

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

- Le montant dans la colonne Attribuée représente la valeur à l'attribution en 2015, y compris la valeur des attributions à base d'actions accordées à l'embauche.
- Le montant dans la colonne Payée représente la valeur reçue en 2015 à l'exercice des options et la valeur à l'acquisition, y compris les rajustements en fonction du rendement pour les unités d'actions.
- Le montant dans la colonne Rémunération incitative à base d'actions en cours représente la valeur dans le cours des unités d'actions et la valeur marchande des attributions utilisant un prix par action de 43,15 \$ (le cours de clôture de nos actions ordinaires à la TSX le 31 décembre 2015) pour les options et les unités d'actions acquises et non acquises en date du 31 décembre 2015.

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

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

Le tableau ci-dessous présente la variation de la valeur de la rémunération différée en cours des MHDRI au cours de 2015 en fonction des rajustements implicites et explicites, et des autres rajustements, au sens des lignes directrices émises par le Comité de Bâle sur le contrôle bancaire.

	Valeur globale de la rémunération différée au 1 ^{er} janvier 2015 (M\$)	Variation de la valeur en 2015			Valeur globale de la rémunération différée au 31 décembre 2015 (M\$)
		Rajustements explicites (M\$)	Rajustements implicites (M\$)	Autres rajustements (M\$)	
Total	105,0	4,6	5,6	-17,4	97,8
Variation en pourcentage		4,4 %	5,3 %	-16,5 %	-6,8 %

La valeur globale au 1^{er} janvier 2015 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 2013, de 2014 et de 2015 approuvées par le conseil en février 2016. Ces rajustements explicites comprendraient également la récupération, le cas échéant, mais aucune récupération n'a été appliquée en 2015.

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

Les autres rajustements reflètent l'incidence nette du rachat des unités d'actions acquises, de l'attribution de nouvelles unités d'actions et des exercices d'options en 2015.

La valeur globale au 31 décembre 2015 reflète l'incidence des rajustements explicites et implicites et des autres rajustements en 2015 sur la valeur des unités d'actions et des options en cours.

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

Le tableau ci-après présente, au 31 décembre 2015, les actions ordinaires devant être émises aux termes du régime d'options d'achat d'actions des administrateurs. Il présente également le nombre d'actions ordinaires pouvant être émises aux termes du régime d'options, qui a été approuvé par nos porteurs d'actions ordinaires.

Catégorie de régime	Nombre de titres devant être émis lors de l'exercice des options, des bons de souscription ou des droits en circulation (a)	Prix d'exercice moyen pondéré des options, des bons de souscription ou des droits en circulation	Nombre de titres restant à émettre aux termes de régimes de rémunération à base de titres de capitaux propres (à l'exclusion des titres indiqués dans la colonne (a))
Régimes de rémunération à base de titre de capitaux propres approuvés par les porteurs	4 809 679	34,79 \$	6 492 998

Autres renseignements

Prêts aux administrateurs et aux membres de la haute direction

Le tableau ci-après présente l'encours total des prêts consentis à nos membres de la haute direction, administrateurs et employés, anciens et actuels, y compris ceux de nos filiales, au 29 février 2016. Aucun de ces prêts n'a servi à acheter des titres de la Financière Sun Life. Nous n'accordons pas de prêts personnels à nos administrateurs ou à nos membres de la haute direction.

Objet	Encours total des prêts	
	À la Financière Sun Life ou à ses filiales (\$)	À une autre entité (\$)
Achat d'actions	–	–
Autres	4 559 734 \$	–

Assurance responsabilité des administrateurs et des membres de la direction

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

La police actuelle est en vigueur du 1^{er} novembre 2015 au 31 octobre 2016 et comporte une couverture de 210 millions de dollars. Nous payons une prime d'environ 1,5 million de dollars et il n'y a aucune franchise à payer.

Information supplémentaire

Vous pouvez trouver de l'information financière récente concernant la Financière Sun Life dans nos états financiers consolidés et dans notre rapport de gestion pour l'exercice clos le 31 décembre 2015. Ces documents ainsi que d'autres documents se trouvent sur notre site Web (www.sunlife.com), sur le site Web de SEDAR (www.sedar.com) et sur le site Web d'EDGAR (www.sec.gov/edgar.shtml).

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

Annexe A

Charte du conseil d'administration

La présente charte définit :

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

Mission

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

Composition

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

Structure et fonctionnement

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

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

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

1. Fonctions et responsabilités du conseil

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

Conseil

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

Haute direction

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

Éthique et probité

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

Stratégie

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

Opérations

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

Gestion des risques, gestion du capital et contrôle interne

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

Opérations importantes

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

Communication de l'information financière

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

Communication et divulgation

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

Autres

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

2. Description de poste des administrateurs

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

Fonctions et responsabilités

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

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

Qualités des administrateurs

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

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

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

3. Description de poste du président du conseil

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

Fonctions et responsabilités

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

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

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

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

4. Description de poste des présidents de comité

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

Fonctions et responsabilités

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

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

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

5. Principes directeurs et méthodes de gouvernance

Élection et mandat des administrateurs

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

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

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

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

Majorité des voix

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

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

Accès à la direction

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

Présence aux réunions du conseil et aux réunions des comités

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

Changement d'emploi

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

Participation aux conseils d'administration de sociétés ouvertes

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

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

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

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

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

Rémunération des administrateurs et actionariat

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

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

Orientation des nouveaux administrateurs

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

Formation continue des administrateurs

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

Dans le cadre du programme de formation continue des administrateurs et pour faciliter les relations avec les filiales et les divisions, un ou plusieurs administrateurs visiteront chaque principale filiale en exploitation au moins une fois tous les trois ans. Les administrateurs feront un compte rendu de ces visites à l'occasion de la prochaine réunion prévue par le conseil.

Contact avec les médias

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

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

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

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

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

À la Financière Sun Life, nous croyons que le fait d'assumer la responsabilité de l'impact de nos activités sur l'environnement permet de bâtir des collectivités plus saines et durables à vie. La taille d'impression réduite de la circulaire d'information de la direction de cette année a permis de réaliser les économies environnementales suivantes :



330
arbres



23 lb
de polluants
de l'eau



154 000
gallons
d'eau



10 300 lb
de déchets
solides



28 500 lb
de gaz à
effet de
serre



148 mil.
de BTU
d'énergie
au total

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



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

sunlife.com