

# Rapport sur la durabilité

RENDEMENT 2021

Donner vie à notre raison d'être



# TABLE DES MATIÈRES

La Sun Life est une organisation de services financiers de premier plan à l'échelle internationale qui offre aux Clients individuels et institutionnels une gamme diversifiée de solutions dans les domaines de la gestion d'actifs et de patrimoine, de l'assurance et de la santé. Elle exerce ses activités dans divers marchés du monde, soit au Canada, aux États-Unis, au Royaume-Uni, en Irlande, à Hong Kong, aux Philippines, au Japon, en Indonésie, en Inde, en Chine, en Australie, à Singapour, au Vietnam, en Malaisie et aux Bermudes. Découvrez qui nous sommes dans notre [Rapport annuel 2021](#) ainsi que sur [sunlife.com](http://sunlife.com).

## PRÉSENTATION

- › Faits saillants de 2021
- › Situation mondiale et mégatendances
- › Message du président et chef de la direction
- › Message de la haute responsable de la durabilité
- › Questions à notre première directrice de la durabilité
- › La durabilité à la Sun Life

## PROGRÈS QUANT AUX SUJETS PRIORITAIRES

- |  |  |   |
|--|--|---|
| <b>Accroître la sécurité financière</b><br>› Sécurité financière   | <b>Promouvoir les placements durables</b><br>› Placements durables   | › Climat et protection de l'environnement   |
| <b>Encourager un mode de vie sain</b><br>› Santé du Client<br>› Bien-être des employés<br>› Bien-être de la collectivité | <b>Agir comme une entreprise fiable et responsable</b><br>› Expérience Client<br>› Gestion des talents<br>› Diversité, équité et inclusion | › Gestion des risques<br>› Sécurité des données et protection des renseignements personnels<br>› Gouvernance et éthique |

## ANNEXES

1. À propos du rapport
2. Engagement des parties prenantes et pertinence
3. Tableaux des résultats ESG

## RESSOURCES D'ACCOMPAGNEMENT

Les ressources suivantes accompagnent notre Rapport sur la durabilité :

[Page Web sur la durabilité](#)

[Index GRI et Index SASB](#)  
(PDF)

[Faits saillants](#)  
(PDF)

[Soutien des objectifs de développement durable](#)  
(PDF)

[Rapport annuel](#)  
(PDF)

[Circulaire d'information de la direction](#)  
(PDF)

[Rapport sur l'utilisation du produit – Obligations durables](#)  
(PDF)

### ÉNONCÉS PROSPECTIFS

Certains énoncés du présent rapport constituent des énoncés prospectifs au sens de certaines lois sur les valeurs mobilières, y compris les règles d'exonération de la *Private Securities Litigation Reform Act of 1995* des États-Unis et des lois canadiennes sur les valeurs mobilières applicables. Les énoncés prospectifs contenus dans le présent rapport comprennent i) les énoncés se rapportant à nos stratégies, plans, objectifs et priorités; ii) les énoncés se rapportant à notre intention d'acquiescer DentaQuest; iii) les énoncés se rapportant à nos engagements d'investissements durables et à notre objectif d'atteindre zéro émission nette de GES d'ici 2050; iv) les énoncés de nature prévisionnelle ou dont la réalisation est tributaire, ou qui font mention, de conditions ou d'événements futurs; et v) les énoncés qui renferment des mots ou expressions tels que « atteindre », « viser », « ambition », « prévoir », « aspirer à », « hypothèse », « croire », « pourrait », « estimer », « s'attendre à », « but », « avoir l'intention de », « peut », « objectif », « initiatives », « perspectives », « planifier », « projeter », « chercher à », « devrait », « stratégie », « s'efforcer de », « cibler », « fera », ou d'autres expressions semblables. Les énoncés prospectifs font état de nos attentes, estimations et prévisions actuelles en ce qui concerne des événements futurs, et ne représentent pas des faits passés. Ils ne constituent pas une garantie de résultats futurs. Ils mettent en cause des risques et des incertitudes et reposent sur des facteurs et des hypothèses clés dont la portée est difficile à prévoir. Les résultats futurs pourraient différer sensiblement de ceux présentés dans les énoncés prospectifs en raison, notamment, des facteurs traités dans la Notice annuelle de la Compagnie pour l'exercice terminé le 31 décembre 2021 sous la rubrique « Facteurs de risque », et d'autres facteurs décrits dans les états financiers annuels et intermédiaires de la Compagnie, ainsi que dans les rapports de gestion et d'autres documents que nous déposons auprès des autorités canadiennes et américaines de réglementation des valeurs mobilières, lesquels peuvent être consultés sur les sites [www.sedar.com](http://www.sedar.com) et [www.sec.gov](http://www.sec.gov), respectivement. Les énoncés prospectifs qui figurent dans le présent rapport décrivent nos attentes en date du 31 décembre 2021 et, par conséquent, sont susceptibles de changer après cette date. La Compagnie ne s'engage nullement à mettre à jour ni à réviser ses énoncés prospectifs pour tenir compte d'événements ou de circonstances postérieurs à la date du présent document ou par suite d'événements imprévus, à moins que la loi ne l'exige.



## Faits saillants de 2021



**1,4 million** d'actions financières positives prises par les Clients au Canada



Taux d'engagement des employés<sup>1</sup> de **89 %**, ce qui surpasse la norme du secteur des services financiers à l'échelle mondiale<sup>2</sup>



**42 %** des membres du conseil d'administration de la Sun Life s'identifient comme des femmes et **25 %** s'identifient comme appartenant à un groupe sous-représenté<sup>3</sup>  
**45 %** des membres de l'équipe de direction s'identifient comme des femmes



**42,7 million \$** affectés à la sensibilisation, à la prévention et aux soins liés au diabète depuis 2012



**378 000** actions positives en santé prises par les Clients au Canada suivant une alerte de notre coach numérique Ella



Portefeuille d'investissements dans des actifs et des entreprises qui soutiennent la transition vers une économie inclusive et à faibles émissions de carbone d'une valeur de **65,2 milliards \$**



Portefeuille de projets d'énergie renouvelable d'une valeur de **10,9 milliards \$**



**Certification CarbonNeutral®<sup>4</sup>** obtenue pour nos opérations mondiales<sup>5</sup>



**18,7 milliards \$** versés en règlements et en prestations à l'échelle mondiale<sup>6</sup>



**50 000 employés<sup>7,8</sup>**

Bureaux dans **27 marchés<sup>8</sup>**



## NOUS SOMMES RECONNUS POUR NOTRE LEADERSHIP EN MATIÈRE DE DURABILITÉ



FTSE4Good

Member of  
**Dow Jones Sustainability Indices**

Powered by the S&P Global CSA



**118 400 conseillers<sup>6</sup>**

<sup>1</sup> 72 % des employés sondés ont participé. Voir la section [Portée du rapport – Note 2](#).

<sup>2</sup> Selon les indices de référence des sociétés mondiales hautement performantes et des sociétés de services financiers à l'échelle mondiale de Willis Towers Watson.

<sup>3</sup> Personnes qui s'identifient comme étant membres des communautés noires, autochtones, des personnes de couleur, des personnes handicapées et/ou LGBTQ2+.

<sup>4</sup> CarbonNeutral® est une marque de commerce déposée de Natural Capital Partners Europe Limited. La certification est obtenue conformément à The CarbonNeutral Protocol, le cadre de référence mondial en matière de carboneutralité.

<sup>5</sup> Comprend les bureaux de la MFS et des sociétés affiliées à Gestion SLC (BentallGreenOak, InfraRed et Crescent).

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

<sup>7</sup> Arrondi à la centaine près. Représente les employés à temps plein, soit 24 589 employés permanents, 1 233 employés temporaires et les employés des coentreprises en Asie (23 576 employés permanents et 614 employés temporaires).

<sup>8</sup> Voir la section [Portée du rapport – Note 4](#).

# Situation mondiale et mégatendances

Événements et tendances qui ont influencé nos actions en matière de durabilité en 2021



## Pandémie

L'année 2021 a été tout sauf ordinaire. Les incertitudes liées à la COVID-19 ont encore eu des répercussions sur nos parties prenantes et nos activités. Différentes régions du monde ont vécu la résurgence du virus et des périodes de confinement. Nous étions prêts et nous nous sommes adaptés à la situation pour répondre aux besoins de nos Clients et soutenir nos employés. La majorité de nos employés à l'échelle mondiale ont continué de travailler de la maison, et cela nous a permis d'assurer leur santé et leur sécurité, et de continuer de servir nos Clients et nos collectivités.

Depuis le début de la pandémie en 2020, la Sun Life a versé près de 900 millions de dollars en règlements d'assurance-vie et en frais médicaux liés à la COVID-19. Vous trouverez plus d'information sur les mesures que nous avons prises dans le rapport.



## Urgence climatique

Les changements climatiques sont l'un des grands enjeux de notre époque. Et ils ont assurément marqué 2021, notamment avec la COP26, le rapport du GIEC qualifié par l'ONU d'« alerte rouge pour l'humanité », et les manifestations pour la justice climatique.

Ce contexte a amené la Sun Life à renforcer ses plans et ses déclarations en matière de lutte contre les changements climatiques. Nous voulons notamment atteindre le zéro émission nette d'ici 2050 (avec cibles intermédiaires à établir en 2022) et nous sommes devenus une entreprise carboneutre à l'échelle mondiale en 2021. On parle de plus en plus de résilience et d'adaptation au changement climatique. Pour en savoir plus, rendez-vous aux pages [34-36](#).



## Inclusion

Le sujet de la diversité et de l'inclusion a gardé toute son importance en 2021. Les gouvernements et les groupes de l'industrie ont intensifié leur pression sur les compagnies pour diversifier leur conseil d'administration et leurs équipes de direction.

La Sun Life a augmenté ses efforts en matière de diversité, d'équité et d'inclusion, par exemple, au moyen de formations ciblées et d'actions pour bâtir des collectivités et des milieux de travail plus inclusifs. Pour en savoir plus, rendez-vous aux pages [31-33](#).



## Cybersécurité

La pandémie a complexifié les défis de sécurité des données, que ce soit dans la façon de trouver des moyens sûrs de travailler à distance ou de faire face à la hausse des menaces à la cybersécurité, tant pour les personnes que pour les entreprises. Les attaques par rançongiciel envers les entreprises, en particulier, ont connu un essor en 2021<sup>1</sup>.

Anticiper et déjouer les menaces à la cybersécurité est un travail de tous les instants pour nos services de sécurité. La Sun Life continue de perfectionner ses moyens de défense pour qu'ils demeurent efficaces face à l'évolution des cybermenaces. Pour en savoir plus, rendez-vous à la page [38](#).



## Placements ESG

L'investissement qui tient compte des facteurs ESG a continué d'évoluer et de prendre de l'envergure en 2021. Les grands investisseurs, comme les petits, adoptent de plus en plus ce type d'investissement, et les placements associés au climat ont la cote<sup>2</sup>.

La Sun Life demeure axée sur l'investissement durable, avec de nouveaux produits et critères d'évaluation qui tiennent compte des ESG. Nous avons aussi pour objectif de réduire à zéro nos émissions nettes de gaz à effet de serre d'ici 2050 dans nos activités de placement et nos opérations. Pour en savoir plus, rendez-vous aux pages [23-27](#).



## Crise de santé mentale

Il y a un grand sentiment d'urgence envers la crise de santé mentale qui touche un très grand nombre de personnes. La santé mentale est la principale cause d'invalidité dans le monde. Selon l'Organisation mondiale de la Santé, 450 millions de personnes vivent avec un problème de santé mentale<sup>3</sup>. Et la pandémie a aggravé cette crise.

La Sun Life est concernée par la situation, en tant qu'employeur et fournisseur de garanties auprès de millions de Clients. Par conséquent, nous avons augmenté nos investissements et nos initiatives en santé mentale, tant pour les employés que pour les Clients. Pour en savoir plus, rendez-vous aux pages [15-18](#).

<sup>1</sup> Centre canadien pour la cybersécurité, *Bulletin sur les cybermenaces : La menace des rançongiciels en 2021*, 2021.

<sup>2</sup> Walmsley, Davis, *Targeting Impact: Integrated ESG and the Role of Thematic Strategies in Asset-Owner Portfolios*, 2021.

<sup>3</sup> Organisation mondiale de la Santé, *Selon une enquête de l'OMS, la COVID-19 perturbe les services de santé mentale dans la plupart des pays*, 2020.



# Message du président et chef de la direction



C'est avec grand plaisir que je vous présente notre Rapport sur la durabilité – mon premier en tant que chef de la direction de la Sun Life. Bien que la durabilité soit présentement au cœur de nos activités, je suis conscient de la responsabilité qui incombe à la Sun Life de rendre *tout* encore plus durable.

Au début de 2021, avec l'arrivée des vaccins, le pire semblait derrière nous. Personne n'aurait pu imaginer toute l'ampleur de la pandémie, dans nos vies personnelles et professionnelles. Puis, nous avons été happés par les effets du racisme systémique et des inégalités, et nous avons entendu haut et fort la mise en garde de l'ONU quant au réchauffement climatique et ses conséquences. Ce sont des enjeux qui nous concernent tous.

Je suis heureux de présenter les progrès que nous avons faits dans certains des dossiers environnementaux et sociaux les plus pressants. Ces progrès ajoutent de la valeur pour l'entreprise et nous permettent de garder le cap sur notre plan de durabilité.

Nous concentrons nos efforts là où nous avons le plus d'incidence : **accroître la sécurité financière, encourager un mode de vie sain et promouvoir les placements durables.** Ces aspirations soutiennent les objectifs de développement durable des Nations Unies et elles sont alignées sur la raison d'être de la Sun Life, soit aider les Clients à atteindre une sécurité financière durable et un mode de vie sain. Cette année, nous sommes allés plus loin en plaçant la durabilité au cœur de la stratégie globale de la Sun Life. Cela témoigne de notre volonté d'intégrer la durabilité à toutes nos décisions d'affaires, pour avoir plus d'impact dans la collectivité.

En 2021, nous avons annoncé la nomination d'une première directrice de la durabilité, Alanna Boyd. Cette haute dirigeante relève directement de moi et s'occupe exclusivement de nos engagements en matière de durabilité. Cela nous permettra d'obtenir un meilleur rendement et de meilleurs résultats.

Nous avons renforcé nos engagements climatiques, avec notre objectif visant zéro émission nette de gaz à effet de serre d'ici 2050, dans nos placements

et nos opérations. Nous ne pouvons réaliser notre raison d'être sans agir radicalement pour soutenir une transition vers un avenir sobre en carbone.

Nous avons amélioré la sécurité financière de nos Clients en étant proactifs et attrayants. Par exemple, nous avons facilité l'accès à l'assurance, prolongé notre aide en lien avec la COVID-19 partout dans le monde, plaidé en faveur des congés familiaux et médicaux payés aux États-Unis, et utilisé des technologies numériques pour encourager les Clients à atteindre de meilleurs résultats financiers.

Pour aider nos Clients à adopter un mode de vie sain, nous leur offrons des outils, des ressources et de l'aide en santé. Parmi nos initiatives : un accès virtuel à de l'expertise en soins dentaires aux États-Unis, une assurance abordable destinée aux diabétiques au Canada et du soutien en santé mentale.

La santé mentale a été au centre de nos préoccupations en 2021. Nous avons pu lancer notre coach en santé mentale auprès de nos Clients des Garanties collectives au Canada, pour leur donner accès virtuellement à des soins sur mesure. Grâce à l'analytique des données, notre service dirige les Clients, y compris ceux à risque, vers les bonnes ressources au bon moment. Et comme nous joignons le geste à la parole et que la santé mentale de nos employés est une priorité, la Sun Life a reçu le Prix Canada pour l'excellence, niveau Platine, dans la catégorie Santé mentale au travail d'Excellence Canada.

Enfin, dans l'optique de créer une culture plus chaleureuse et plus inclusive, nous avons pris des mesures pour améliorer la diversité, l'équité et l'inclusion. Le conseil d'administration de la Sun Life est maintenant composé à 42 % de femmes. Ce pourcentage atteint 45 % dans l'équipe de direction. À l'échelle mondiale, 35 % des postes de vice-présidence ou d'un échelon supérieur sont occupés par des femmes. En Amérique du Nord, ces postes sont occupés à 16 % par des membres de groupes ethniques sous-représentés. Nous avons également lancé des bourses d'études à l'intention des étudiants noirs et autochtones au Canada et augmenté nos activités philanthropiques partout dans le monde. Ces exemples ne sont qu'un début et nous avons l'intention d'en faire plus.

La Sun Life est une compagnie guidée par sa raison d'être. Et pour réaliser notre raison d'être, je m'inspire de la qualité des actions et des résultats de notre équipe en matière de durabilité.

L'année 2021 nous a rappelé que le monde fait face à d'importants risques sociaux, environnementaux et économiques. Nous ne pouvons prédire l'avenir, mais je crois que les actions que nous prenons collectivement aujourd'hui – et leurs retombées – nous rapprochent toujours plus d'un avenir durable.

**Kevin D. Strain**

Président et chef de la direction

# Message de la haute responsable de la durabilité



La Sun Life a fait d'importants progrès en intégrant la durabilité comme un élément essentiel de sa stratégie d'affaires. Ce fut un privilège pour moi de guider la compagnie dans son parcours vers la durabilité au cours des sept dernières années.

J'ai toujours cru qu'en devenant plus durable, plus inclusive et plus responsable socialement, la Sun Life se démarquerait, et qu'elle serait plus forte face à la concurrence à long terme dans un monde en constante évolution. Et, bien sûr, c'est la bonne chose à faire.

La durabilité, c'est plus que des projets environnementaux et de bons programmes de philanthropie. C'est aussi une façon de transformer nos affaires – comment nous pensons et agissons – afin de créer de la valeur pour nos parties prenantes dans cette nouvelle ère de gestion responsable.

Nous avons fait de grands changements en ce sens. Aujourd'hui, nous sommes une organisation composée de responsabilités, de stratégies et de pratiques de gouvernance en matière de durabilité, que nous continuons d'améliorer. Nous avons des politiques et des programmes environnementaux, sociaux et de gouvernance rigoureux, ainsi qu'un plan de durabilité qui guide nos activités. Et nous continuons d'affermir nos déclarations tout au long de cette évolution.

Je suis fière de nos actions, mais il reste encore beaucoup à accomplir. Nous avons des enjeux pressants à aborder, comme les changements climatiques et la justice sociale. Cette année, nous avons redoublé d'efforts en nommant pour la première fois une première directrice de la durabilité. Alanna Boyd a la passion, le dévouement et la

réflexion stratégique nécessaires pour promouvoir et renforcer la durabilité. En créant un rôle de direction entièrement consacré à la durabilité, sous sa responsabilité directe, notre chef de la direction Kevin Strain a mis en évidence toute l'importance de la durabilité pour la compagnie. Je suis ravie qu'Alanna soit notre cheffe de la durabilité, et je m'engage à l'aider et à aider la Sun Life dans ce parcours.

## **Melissa J. Kennedy**

Vice-présidente générale, affaires publiques et première directrice des affaires juridiques

# Questions à notre première directrice de la durabilité



## 1. Le poste de première directrice de la durabilité est nouveau à la Sun Life. Pourquoi est-ce une étape importante pour la compagnie en matière de durabilité?

La création de ce poste, qui relève du chef de la direction, est une approche de premier plan qui montre la place grandissante qu'occupe la durabilité à la Sun Life. Notre première stratégie de durabilité a été lancée en 2014 et elle est aujourd'hui parmi les trois priorités absolues de notre chef de la direction. Le poste de première directrice de la durabilité fait en sorte que la durabilité ait voix au chapitre à l'échelon le plus élevé et, en retour, que les décisions en matière de durabilité soient intégrées dans le travail que nous accomplissons à l'intérieur et à l'extérieur de l'organisation.

Une partie de mon mandat consiste à influencer et à naviguer dans la complexité organisationnelle, afin que nous puissions respecter nos engagements en matière de durabilité. La durabilité et les changements climatiques évoluent à un rythme effréné. C'est mon travail de bâtir une structure pour soutenir nos efforts, mais aussi de leur donner un sens dans le contexte de nos objectifs d'affaires.

## 2. En quoi ce rôle vous a-t-il inspirée?

La durabilité est dans l'air du temps à la Sun Life! Nous voyons désormais les facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance non plus comme étant essentiellement des risques à gérer, mais comme une façon de créer une valeur réelle pour l'entreprise et la société. En tant que première directrice de la durabilité, aux côtés du chef de la direction, de l'équipe de direction et du conseil d'administration, je suis emballée par cette possibilité que j'ai de donner vie à la durabilité dans tout ce que nous faisons – de pouvoir aider la Sun Life à définir sa stratégie dans une optique qui n'est pas seulement bonne pour elle, mais aussi pour la société. En mobilisant nos forces en faveur d'efforts sociaux et environnementaux positifs qui concordent avec nos objectifs d'affaires, nous pouvons avoir une incidence significative et positive.

## 3. Comment comptez-vous maximiser l'impact de la compagnie?

Nous avons une approche en deux volets. Dans un premier temps, nous travaillons à intégrer davantage la durabilité dans nos décisions. Nous nous posons des questions difficiles et réévaluons non seulement nos actions mais aussi nos résultats pour les Clients et la société. Le rendement sur l'investissement ne représente qu'une partie de l'équation.

Ensuite, nous examinons nos produits d'assurance et de gestion de patrimoine sous l'angle de notre raison d'être, pour nous assurer qu'ils s'alignent sur les valeurs fondamentales de notre compagnie et celles des collectivités et des Clients que nous servons. Un bon exemple est la façon dont nous considérons les changements climatiques dans notre offre de placements, et comment nous pouvons encourager les compagnies dans lesquelles nous investissons à faire partie de la transition vers une économie à faibles émissions de carbone. Avec nos produits d'assurance, nous pouvons aussi inciter les gens à adopter un mode de vie sain. Les occasions sont nombreuses et nous sommes sur la bonne voie pour repenser et redéfinir notre offre dans une optique de durabilité.

## 4. Que signifie la durabilité pour vous sur le plan personnel?

Les causes humanitaires m'ont toujours intéressée. Et en tant que parent, je reconnais plus que jamais l'urgence de créer un monde en santé, plus résilient sur le plan financier et sécuritaire sur le plan environnemental. Nous devrions tous nous demander quel monde nous voulons pour nos enfants et nos familles. Et nos réponses devraient motiver nos choix dans nos vies personnelles et professionnelles.

Il nous incombe à tous de veiller au bien-être de notre planète et de créer un avenir sûr et durable. Je suis fière de travailler pour une organisation qui veut faire partie de la solution. En tant qu'entreprise mondiale, nous pouvons faire beaucoup de bonnes choses. Je suis très optimiste quant aux possibilités qui s'offrent à la Sun Life de créer un monde plus propre, plus sûr et plus durable pour nos enfants et nos petits-enfants.

### Alanna Boyd

Vice-présidente principale et première directrice de la durabilité



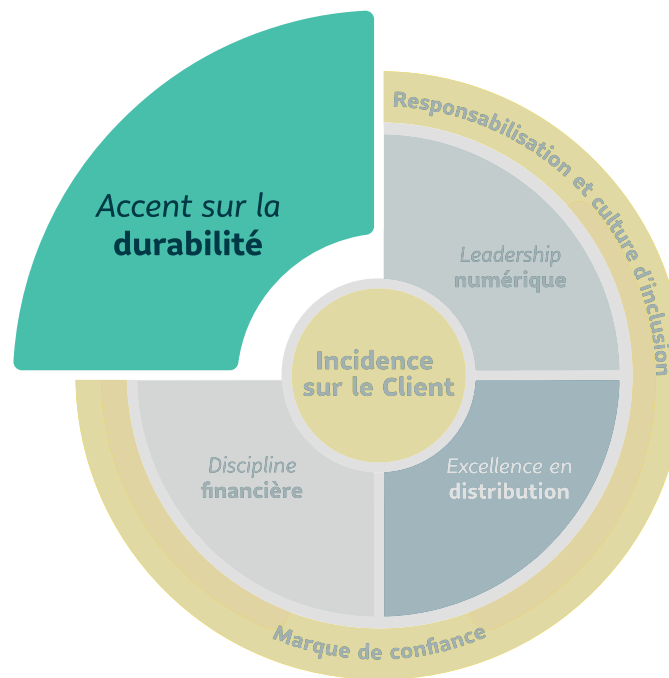
## La durabilité à la Sun Life

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

La durabilité est essentielle à notre réussite commerciale à long terme. C'est pourquoi nous veillons à l'intégrer dans tout ce que nous faisons, y compris dans notre stratégie, nos opérations et notre culture. Mettre l'accent sur la durabilité est une composante clé de la stratégie Incidence sur le Client de la Sun Life (voir le graphique). Nous pouvons avoir une incidence sur nos Clients en créant des relations de confiance avec eux, en les aidant à prendre des actions positives pour leurs finances et leur santé, et en étant là pour eux dans les moments les plus importants. Nous contribuons, de façon proactive, à un monde en santé, résilient sur le plan financier, sécuritaire sur le plan environnemental et prospère sur le plan économique.

Notre plan de durabilité est ancré dans notre raison d'être. Il met l'accent sur nos champs d'expertise, c'est-à-dire là où nous pouvons exercer une incidence positive sur la société et l'environnement : **accroître la sécurité financière, encourager un mode de vie sain et promouvoir les placements durables**. Nous appuyons nos efforts sur notre réputation **d'entreprise fiable et responsable**. Les mesures que nous prenons pour contribuer à un monde plus durable et en meilleure santé ont une incidence positive sur nos Clients. Elles nous valent aussi notre distinction de marque de confiance.

En 2021, nous avons intégré la durabilité de manière stratégique dans toutes nos organisations. Cette étape importante nous a permis d'incorporer des objectifs de durabilité dans nos principaux résultats et opérations, de sorte que la durabilité soit vue comme étant la responsabilité de tous. Chaque organisation a intégré des mesures précises à son plan stratégique pour avoir une incidence significative selon son orientation. L'équipe responsable de la durabilité à l'échelle mondiale coordonne les activités dans toutes les organisations pour s'assurer qu'elles sont alignées sur le plan de durabilité de la compagnie. Pour sa part, le Conseil international sur la durabilité évalue les progrès chaque trimestre. Consultez [notre site Web](#) pour en savoir plus sur la gouvernance en matière de durabilité à la Sun Life.



### Thèmes environnementaux, sociaux et de gouvernance de première importance

Notre plan de durabilité, et le présent rapport, décrivent les thèmes environnementaux, sociaux et de gouvernance que nos parties prenantes qualifient comme étant les plus importants et que nous devons aborder. Dans notre évaluation de 2021, les sujets prioritaires sont la sécurité des données et la protection des renseignements personnels, les pratiques envers la clientèle et les comportements éthiques. Consultez la section [Engagement des parties prenantes et pertinence](#) pour en savoir plus.

### Objectifs de développement durable des Nations Unies

Nous appuyons chacun des 17 objectifs de développement durable des Nations Unies par l'intermédiaire de notre plan de durabilité. Nous concentrons toutefois nos efforts sur ceux qui nous permettent d'avoir la plus grande incidence. Il s'agit des cinq objectifs suivants :

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

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

## Plan de durabilité de la Sun Life

### ACCROÎTRE LA SÉCURITÉ FINANCIÈRE

**Aspiration :**

Accroître la sécurité financière de nos Clients, employés et collectivités

**Approche :**

- Offrir des produits et des services financiers novateurs
- Informer les Clients et les membres des collectivités pour les aider à entreprendre des actions financières positives
- Améliorer l'accès aux produits d'assurance et de gestion de patrimoine

**Objectif :**

- Aider les Clients à entreprendre des actions financières positives pour accroître leur sécurité financière. Nous travaillons à établir une cible.

**Objectif de développement durable prioritaire :**



### ENCOURAGER UN MODE DE VIE SAIN

**Aspiration :**

Améliorer la santé et le mieux-être pour tous

**Approche :**

- Offrir aux Clients et aux employés des produits et des outils pour les aider à adopter un mode de vie sain
- Améliorer l'accès à l'assurance-maladie et à l'assurance-invalidité et leur utilisation

**Objectifs :**

- Aider les Clients à entreprendre des actions positives pour leur santé. Nous travaillons à établir une cible.
- Contribuer à résoudre des problèmes de santé propres à une région (p. ex., la santé mentale au Canada).

**Objectif de développement durable prioritaire :**



### PROMOUVOIR LES PLACEMENTS DURABLES

**Aspiration :**

Offrir aux Clients des rendements durables et promouvoir la transition vers une économie inclusive à faibles émissions de carbone

**Approche :**

- Gérer le capital en suivant des processus de placement axés sur la durabilité
- Offrir à nos Clients et employés des occasions de placements durables
- Investir de façon à soutenir une économie inclusive et à faibles émissions de carbone

**Objectifs :**

- Intégrer rigoureusement des facteurs ESG dans tous nos processus et décisions de placement.
- Faire de nouveaux placements de 20 milliards de dollars de 2021 à 2025 dans des actifs et des entreprises qui soutiennent la transition vers une économie inclusive et à faibles émissions de carbone.
- Atteindre zéro émission nette de gaz à effet de serre (GES) d'ici 2050. Nous établissons des cibles intermédiaires pour les placements en 2022. Cet objectif s'applique à nos opérations à l'échelle mondiale également – voir Agir comme une entreprise fiable et responsable.

**Objectifs de développement durable prioritaires :**



### AGIR COMME UNE ENTREPRISE FIABLE ET RESPONSABLE

**Aspiration :**

Être une entreprise gérée de façon responsable, centrée sur le Client, concurrentielle, visionnaire, résiliente sur les plans financier et environnemental, et durable à long terme.

**Approche :**

- Répondre aux besoins des Clients
- Bâtir un effectif talentueux et diversifié
- Promouvoir la diversité, l'équité et l'inclusion
- Atténuer l'impact des changements climatiques, renforcer la résilience climatique et démontrer un engagement sur le plan de la gérance environnementale
- Protéger les données par des pratiques rigoureuses de sécurité et de confidentialité
- Repérer, mesurer, gérer, surveiller et déclarer les risques
- Assurer une gouvernance solide et une culture éthique

**Objectifs :**

**Climat**

- Obtenir une réduction absolue de 50 % des émissions de GES dans nos activités d'ici 2030, par rapport à 2019. Cela inclut la réduction des émissions produites par les bureaux et les voyages d'affaires de la Sun Life. L'information relative à cette sera cible communiquée à compter de 2022.
- Atteindre zéro émission nette de GES d'ici 2050 dans nos opérations à l'échelle mondiale. Cet objectif s'applique aux placements également – voir Promouvoir les placements durables.

- Être une entreprise carboneutre à l'échelle mondiale à partir de 2021.

**Diversité (d'ici 2025)**

- Atteindre une proportion de 50 % de femmes à des postes de vice-présidente (VP) ou d'un échelon supérieur (+) à l'échelle mondiale.

- Atteindre une proportion de 25 % de personnes de groupes ethniques sous-représentés à des postes de VP ou + en Amérique du Nord.
- Atteindre une proportion de 3,5 % de personnes noires à des postes de VP ou + au Canada.
- Atteindre une proportion de 5 % de personnes noires dans nos effectifs étudiants au Canada.
- Parvenir à une représentation équilibrée d'hommes et de femmes au conseil d'administration.
- Obtenir la certification Relations progressistes avec les Autochtones (pour nos opérations canadiennes).
- Affecter 5 % du total des dépenses directes à des fournisseurs issus de la diversité en Amérique du Nord.

**Objectifs de développement durable prioritaires :**



## RÉSULTATS 2021

Projet prioritaire		État	Progrès en 2021
<b>À l'échelle de l'entreprise</b>	Intégrer davantage la durabilité dans la planification stratégique annuelle et la stratégie de base	<b>Terminé</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nous avons renforcé l'importance de la durabilité pour la Sun Life en l'intégrant officiellement à notre stratégie d'entreprise.</li> <li>• Toutes nos organisations ont intégré la durabilité dans leurs plans stratégiques annuels, notamment en y ajoutant le développement de solutions axées sur la durabilité pour les Clients.</li> </ul>
<b>Sécurité financière</b>	Aider les Clients à entreprendre des actions positives pour atteindre la sécurité financière	<b>En cours</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nous avons défini ce qui constitue une action financière positive qui aide à atteindre une sécurité financière au Canada.</li> <li>• Nous avons souligné l'importance de la planification et de l'épargne à long terme.</li> <li>• Nous avons amélioré l'accès aux produits d'assurance et de gestion de patrimoine et leur utilisation.</li> </ul>
<b>Mode de vie sain</b>	Aider les Clients à entreprendre des actions positives pour leur santé et leur mieux être	<b>En cours</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nous avons défini ce qui constitue une action positive en santé qui aide à atteindre un mode de vie sain, au Canada et aux États-Unis.</li> <li>• Nous avons offert des solutions pour aider les Clients à trouver, gérer et recevoir les soins dont ils ont besoin.</li> <li>• Nous avons amélioré l'accès à l'assurance-maladie et son utilisation.</li> </ul>
	Aborder les problèmes de santé propres à une région	<b>En cours</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nous avons établi une stratégie en santé mentale au Canada.</li> <li>• Nous avons continué le programme Clinical 360 aux États-Unis pour aider les Clients à réduire les coûts liés aux demandes de règlement portant sur des frais élevés.</li> </ul>
<b>Placements durables</b>	Progresser vers la cible établie pour les placements durables	<b>En cours</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nous nous sommes engagés à faire de nouveaux placements durables de 20 millions de dollars de 2021 à 2025 dans des actifs et des entreprises qui soutiennent la transition vers une économie inclusive et à faibles émissions de carbone; critères basés sur le marché → 6,8 milliards \$ en nouveaux placements durables en 2021.</li> </ul>
	Établir un cadre d'évaluation des facteurs ESG exclusif pour les gestionnaires et les fonds de placement	<b>En cours</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestion SLC a attribué une note à toutes les obligations de sociétés de première qualité en gestion active détenues dans le compte général, à tous les placements privés à revenu fixe et aux placements titrisés. Elle travaille à évaluer les obligations municipales en 2022.</li> </ul>
<b>Entreprise fiable et responsable</b>	Devenir une entreprise carboneutre à l'échelle mondiale	<b>Terminé</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nous avons obtenu la certification CarbonNeutral en 2021 par l'achat de crédits provenant de projets de compensation des émissions de carbone de grande qualité au Canada (conservation), aux États-Unis (reforestation), en Indonésie (réserve de biodiversité) et en Inde (appareils de cuisson propres pour les communautés à faible revenu).</li> </ul>
	* S'engager à atteindre zéro émission nette	<b>Terminé</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nous avons annoncé notre objectif de réduire nos émissions nettes de gaz à effet de serre (GES) à zéro d'ici 2050, autant dans nos placements que nos opérations, avec cibles intermédiaires en 2022.</li> </ul>
	* Réviser la cible de réduction de 30 % de l'intensité des émissions de GES d'ici 2030	<b>Terminé</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Notre cible de réduction des émissions de GES s'établit maintenant à 50 % d'ici 2030 pour tous nos immeubles à l'échelle mondiale et nos voyages d'affaires, pour nous aligner sur les recommandations des climatologues. L'information relative à cette cible sera communiquée à compter de 2022.</li> </ul>
	* Améliorer notre compréhension des effets des changements climatiques sur les opérations et les placements	<b>En cours</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nous avons participé au projet pilote de la Banque du Canada et du BSIF sur l'analyse des scénarios climatiques.</li> <li>• Nous avons participé à des consultations externes sur le risque climatique et la divulgation de l'information.</li> </ul>
	Réaliser nos engagements en matière de diversité et d'inclusion d'ici 2025	<b>En cours</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nous avons conçu notre <a href="#">Stratégie diversité, équité et inclusion 2025</a>.</li> <li>• Nous avons fait des progrès en 2021 – voir <a href="#">Diversité, équité et inclusion</a>.</li> </ul>
	* Obtenir la certification Relations progressistes avec les Autochtones (RPA)	<b>En cours</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nous avons adhéré au Conseil canadien pour l'entreprise autochtone et nous sommes devenus le premier grand assureur à entreprendre la certification RPA.</li> </ul>
	* Évaluer les incidences sur les droits de la personne et les risques dans nos opérations et nos placements	<b>En cours</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nous continuons en 2022. Nous avons fait appel à une firme externe.</li> </ul>
	Examiner les processus d'approvisionnement durable pour vérifier qu'ils respectent les meilleures pratiques	<b>Terminé</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nous avons établi une cible de dépenses liées à la diversité de 5 % d'ici 2025 en Amérique du Nord. Chaque organisation nord-américaine a pour responsabilité d'atteindre cette cible.</li> </ul>

\* Nouvelle initiative pour 2021





## ACCROÎTRE LA sécurité financière

Nous aspirons à accroître la sécurité financière de nos Clients, employés et collectivités. Pour y arriver, nous offrons des produits et des services novateurs, de l'information proactive, et un meilleur accès aux produits d'assurance et de gestion de patrimoine.

Notre objectif de développement durable prioritaire :



## 1,4 million

d'actions financières positives prises par des Clients au Canada pour leur sécurité financière



## Nous avons facilité l'accès des Clients à l'assurance



La Sun Life Hong Kong a reçu le prix or pour son leadership en éducation financière lors de la remise des prix 2021 de l'IFPHK. Ce prix est remis à des compagnies qui ont fait des efforts exceptionnels pour améliorer la littératie financière à Hong Kong.

## Sécurité financière

### Aider les gens à se bâtir une sécurité financière dans un monde en évolution

Aider les gens à se construire un avenir financier stable et résilient est de plus en plus nécessaire. Les jeunes peinent à entrer ou à rester sur le marché du travail. Plus que jamais, ils sont inquiets pour leur avenir financier<sup>1</sup>. Les difficultés économiques qui découlent du manque d'accès aux services financiers continuent de toucher davantage les communautés marginalisées<sup>2</sup>. De plus, beaucoup de personnes dans le monde n'ont pas suffisamment ou pas du tout d'assurance. Elles se retrouvent donc, avec les personnes à leur charge, dans une situation financière vulnérable<sup>3</sup>. La pandémie a aggravé ces stress financiers, mais elle a aussi révélé toute la valeur que représente l'accès aux services financiers.

À la Sun Life, nous sommes bien placés pour comprendre l'importance d'accroître la sécurité financière. Nous croyons qu'il est possible d'en faire beaucoup plus pour aider les gens à obtenir de meilleurs résultats financiers. C'est d'ailleurs un élément clé de notre plan de durabilité : étendre les possibilités existantes et créer de nouvelles occasions de renforcer la sécurité financière. Nous avons trois grands axes, soit de fournir des produits et services financiers novateurs, d'encourager les actions financières positives, et de rendre nos produits et services plus accessibles et plus faciles d'utilisation. Nous voulons ainsi contribuer à la croissance du patrimoine à long terme et combler les besoins en assurance.

#### APERÇU DE NOTRE APPROCHE

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

#### EN SAVOIR PLUS

## 1,4 million

d'actions financières positives prises par des Clients au Canada pour leur sécurité financière



La Sun Life Hong Kong a reçu le prix or pour son leadership en éducation financière lors de la remise des prix 2021 de l'IFPHK. Ce prix est remis à des compagnies qui ont fait des efforts exceptionnels pour améliorer la littératie financière à Hong Kong.

## RENDEMENT DE 2021

### Aider les Clients à entreprendre des actions financières positives

- Association avec Conquest Planning pour offrir son outil de planification numérique hors pair à nos Clients au pays. Nos Clients pourront établir des objectifs, en faire le suivi et les ajuster en tout temps, et évaluer les effets des événements de la vie et d'autres changements. Le nouvel outil nous permettra aussi de donner des conseils aux Clients en fonction de leurs besoins de façon plus uniforme dans tous nos secteurs.
- Mise à l'essai de deux nouveaux partenariats numériques pour offrir aux participants des Régimes collectifs de retraite (RCR) de la Sun Life Canada des moyens pratiques de réduire leur dette et d'augmenter leur épargne.
  - L'un des partenariats aide les jeunes travailleurs à utiliser une portion des cotisations de leur employeur au régime d'épargne au travail pour payer

leur dette d'études. Cette solution s'adresse aux plus jeunes employés, qui ont des priorités et des besoins financiers très différents des autres.

- L'autre partenariat est une appli de « micro-investissement ». Celle-ci permet aux Clients d'affecter de petites sommes ou remises en argent à un compte d'épargne d'urgence établi via l'appli.

- Incitation à apporter des changements législatifs au Canada pour permettre explicitement des mécanismes automatiques dans des régimes de retraite et d'épargne facultatifs. Ces changements réduiraient le fardeau administratif des employeurs, tout en aidant plus d'employés à participer aux régimes et à épargner davantage (avec l'aide des cotisations de l'employeur), et donc à prendre leur retraite en temps voulu.

<sup>1</sup> Sun Life, La pandémie incite les jeunes Canadiens à se soucier plus que jamais de leur avenir financier, 2021.

<sup>2</sup> Aria Florant, JP Julien, Shelley Stewart, Nina Yancy et Jason Wright, The case for accelerating financial inclusion in black communities, 2020.

<sup>3</sup> Organisation de coopération et de développement économiques, Indicateurs pour les assurances : Pénétration, 2021.

- Processus simplifié de demande d'assurance-vie aux États-Unis. Nous permettons maintenant l'envoi de formulaires de justification d'assurabilité en ligne, lesquels sont exigés pour certaines assurances-vie. Ce changement a permis d'éliminer des obstacles dans les processus de demande d'assurance.
- Lancement de SunSmart MPF à Hong Kong. Cette plateforme numérique permet aux distributeurs de la Sun Life d'aider les Clients du secteur des fonds de prévoyance obligatoire (MPF) à faire différentes demandes en ligne. Dans le contexte de la pandémie, nous avons lancé une fonctionnalité de navigation à plusieurs personnes, qui permet aux distributeurs de remplir des demandes en ligne avec les Clients potentiels.
- Prolongement des mesures de soutien liées à la COVID-19 pour nos Clients partout dans le monde. Par exemple, la Malaisie a été durement touchée par une quatrième vague. La Sun Life s'est mise à l'œuvre pour offrir de l'aide financière et une protection aux Clients concernés. Nous avons étendu nos programmes existants, comme le programme de report des paiements, le fonds pour les complications liées au vaccin et le fonds d'assistance médicale. Parallèlement, nous avons lancé une campagne de couverture médicale spéciale, pour couvrir les frais de traitement à l'hôpital liés à la COVID-19 des Clients admissibles. Nous avons aussi lancé une campagne de mieux-être, pour offrir gratuitement des options supplémentaires liées à la COVID-19 aux nouveaux Clients qui s'inscrivent à certains régimes.

### Améliorer l'accès aux produits d'assurance et de gestion de patrimoine

- Meilleur accès à l'assurance-vie pour les Clients au Canada. Les Clients de la Sun Life de 18 à 40 ans peuvent désormais obtenir une couverture d'assurance-vie allant jusqu'à 5 millions de dollars sans tests de laboratoire – une première dans l'industrie. Auparavant, la limite pour ce groupe d'âge était de 2 millions de dollars sans tests de laboratoire. Grâce à cette amélioration apportée à la tarification de la Sun Life, jusqu'à 76 % des Clients pourraient demander une assurance-vie sans examen médical. Cette capacité rehausse l'expérience Client et procure une souplesse accrue.
- Appui aux congés familiaux et médicaux payés aux États-Unis. Nous croyons que les gens ne devraient pas avoir à choisir entre travailler ou prendre soin d'eux ou d'un proche. Nous avons recouru à des lettres d'opinion, des vidéos et des tribunes libres, ainsi que des rencontres avec le Congrès pour présenter l'enjeu et proposer une solution qui inclut les assureurs privés.
- Collaboration avec plusieurs grandes compagnies en Asie pour créer plus d'occasions de souscrire une assurance abordable. Nous avons notamment collaboré avec Moneygment. Les travailleurs autonomes et les propriétaires de PME des Philippines utilisent l'appli de Moneygment pour payer les sommes dues au gouvernement, comme l'impôt sur le revenu. Ensemble, nous avons mis à l'essai l'initiative « D.E.A.L. » (Digital. Easy. Affordable. Life

insurance), pour offrir avec l'appli de l'assurance-vie et une assurance individuelle contre les accidents. Cette initiative permet d'augmenter la commodité et l'accessibilité de l'assurance. Grâce à D.E.A.L., un plus grand nombre de Philippins auront accès à l'assurance pour atteindre leurs objectifs financiers.

### Améliorer la confiance financière et l'engagement

- Lancement de Escape to the Future, un jeu de littératie financière offert aux Philippines. Ce jeu en ligne invite les joueurs à trouver des indices pour résoudre des énigmes, qui mettent en valeur l'importance de la planification et des conseils. Ce jeu amusant est aussi utile pour les conseillers Sun Life, qui peuvent s'en servir comme outil pour améliorer la littératie financière de leurs Clients.
- Invitation aux jeunes Philippins à se remettre sur les rails pour atteindre leurs objectifs financiers après la pause forcée de la pandémie. La campagne était composée d'ateliers virtuels et de vidéos pour parler des expériences uniques de la nouvelle génération. Une communauté en ligne a également été créée sur les médias sociaux populaires, avec des programmes de mini-mentorat, des défis hebdomadaires et des offres exclusives pour les jeunes investisseurs.

### LES CHIFFRES



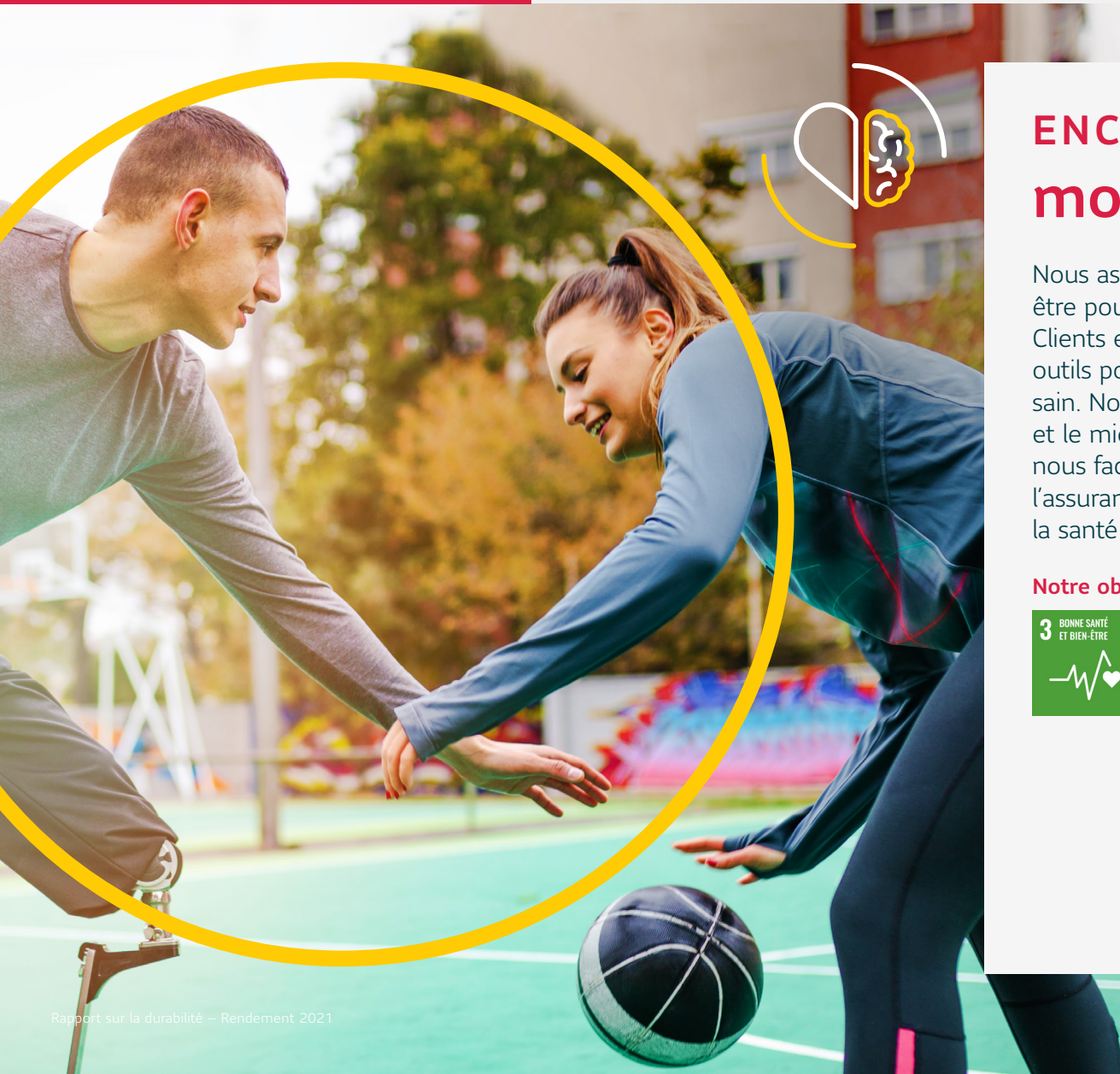
[Tableaux des résultats ESG](#)

### PLUS EN LIGNE



[> Conseils financiers](#)





## ENCOURAGER UN mode de vie sain

Nous aspirons à améliorer la santé et le mieux-être pour tous. Pour y arriver, nous offrons à nos Clients et à nos employés des produits et des outils pour les aider à adopter un mode de vie sain. Nous travaillons aussi à améliorer la santé et le mieux-être dans la société. Notamment, nous facilitons l'accès à l'assurance-maladie et à l'assurance-invalidité, et nous investissons dans la santé des collectivités et le leadership éclairé.

Notre objectif de développement durable prioritaire :



**42,7 millions \$**

affectés à la lutte contre le diabète dans le monde depuis 2012

**24,5 millions \$ US**

d'économies pour la Sun Life et ses Clients de l'assurance en excédent de perte aux États-Unis grâce au programme Clinical 360

**378 000**

actions positives en santé prises par les Clients au Canada suivant une alerte de notre coach numérique Ella

**556 000**

Clients et leur famille qui ont accès aux Soins virtuels Lumino Santé au Canada

## Santé du Client

### Réduire les obstacles pour permettre à tous d'obtenir du soutien en santé

Comme entreprise offrant des produits d'assurance vie, maladie et invalidité, nous savons que la santé est la clé du bien-être global. Nous sommes bien placés pour constater comment l'accès à des services de santé et à des ressources de soutien a un effet sur la santé des Clients, y compris leur mieux-être mental. Il est donc plus important que jamais de donner accès de manière proactive aux services et à l'information en santé. L'endroit où on est, notre revenu ou notre travail ne devraient pas être des obstacles à la santé.

#### APERÇU DE NOTRE APPROCHE

- Offrir des services et de l'information qui aident les gens à prendre leur santé en main
- Éliminer les barrières aux traitements en santé mentale
- Collaborer avec des chefs de file en soins de santé pour améliorer l'accès et la portée
- Investir dans des solutions de soins virtuels
- Faire bénéficier les autres de nos connaissances et de nos meilleures pratiques

#### EN SAVOIR PLUS

## 41 181

accès à la section sur la santé mentale du site Web de la Sun Life Canada, avec une durée moyenne de deux minutes par visite

## 24,5 millions \$US

d'économies pour la Sun Life et ses Clients de l'assurance en excédent de perte aux États-Unis grâce au programme Clinical 360

## RENDEMENT DE 2021

### Soutien en santé mentale

- Nouvelles ressources pour aider les Clients des garanties collectives à prévenir ou à gérer des problèmes de santé mentale. L'une d'elles est notre projet pilote de coach en santé mentale en ligne au Canada. Le coach cible les Clients les plus à risque de développer des problèmes de santé mentale. Il guide ensuite ces personnes vers le soutien approprié, notamment des conseils sur des actions personnalisées. Cette ressource a incité de nombreux Clients à prendre leur santé mentale en main. 55 % des participants ont rencontré un professionnel et 32 % ont apporté des changements à leur mode de vie. Le programme sera offert à plus de Clients des garanties collectives en 2022.
- Collaboration avec la Chambre de commerce de l'Ontario pour développer son guide Mental Wellness in the Workplace: A Playbook for Employers. Le guide donne aux employeurs des ressources pour soutenir le mieux-être mental au travail durant la COVID-19.

- Appui aux investissements dans la santé mentale. Par exemple, le président de la Sun Life Canada, Jacques Goulet, s'est adressé aux cadres supérieurs, au Cercle canadien de Montréal, pour les inviter à donner à leurs employés les moyens de gérer leur bien-être et de devenir plus résilients.
- Élargissement de l'offre en santé mentale pour les employeurs, pour les aider à créer des milieux de travail qui protègent la santé mentale. Nous offrons notamment une nouvelle trousse d'outils pour créer une stratégie en santé mentale aux États-Unis, du nouveau matériel pour la trousse au Canada et une formation en ligne pour les gestionnaires. Ces ressources permettent à tous les employeurs, quelle que soit la taille de leur organisation, de créer une stratégie et de soutenir activement le mieux-être mental de leurs employés. Ces ressources sont particulièrement utiles en cette période où la pression sur la santé mentale est plus forte que jamais.

- Lancement d'un programme de mieux-être de six mois pour les Clients et les collectivités de Malaisie. Le programme offrait des astuces, des conseils d'experts, des récompenses et plus encore, pour motiver les participants à adopter un mode de vie sain – financièrement, physiquement et mentalement. Nous avons tenu deux séances spécialement axées sur la gestion de la santé mentale.

### Accessibilité aux solutions de santé et de mieux-être

- Lancement des Solutions distinctives pour le diabète. Il s'agit d'un programme pilote pour aider les diabétiques au Canada à obtenir une assurance abordable et à atteindre leurs objectifs de santé. Nous voulons ainsi :
  - offrir un nouveau produit d'assurance à prix concurrentiel adapté aux besoins des Clients diabétiques;
  - offrir aux Clients une couverture à court terme qu'ils peuvent transformer en couverture à plus long terme s'ils atteignent certains objectifs de santé;

- inscrire les Clients qui ont des besoins de santé importants dans un programme de gestion du diabète comprenant des cibles claires (seulement en Ontario);
- susciter l'intérêt des Clients pour le mieux-être en offrant une plateforme numérique, des récompenses financières et du contenu pertinent sur la santé.
- Offre numérique nouvelle et élargie pour continuer d'aider les Clients à se procurer la couverture dont ils ont besoin. Par exemple :
  - Lancement de l'outil Health Navigator propulsé par PinnacleCare. Ce service aide les Clients à se repérer dans le système de santé complexe des États-Unis, et permet d'obtenir de meilleurs coûts et résultats tant pour les employés que pour l'employeur (lisez notre [histoire](#)).
  - Au Vietnam, avec un de nos partenaires de bancassurance, nous avons lancé de nouvelles solutions numériques d'assurance en cas d'accident et de cancer. Ces solutions permettent aux Clients de souscrire l'assurance entièrement en ligne et de recevoir leur contrat en quelques minutes seulement.
  - Au Canada, nous avons étendu notre plateforme Lumino Santé. Celle-ci donne aux Clients accès à des ressources sur demande en matière de soins de santé et de mieux-être.
- Lancement de GoWell Studio, une initiative de mieux-être sur demande aux Philippines. Les Clients ont accès à des programmes d'exercices, à des séances guidées de méditation, à des classes de maître, à des ateliers, et à des ressources d'information sur les soins de santé. Tout cela est mené par des entraîneurs, des formateurs, des médecins et d'autres professionnels de la santé parmi les meilleurs au pays.
- Aide aux employeurs pour soutenir de façon proactive la santé des employés. Stitch, une solution novatrice gérée par la Sun Life, offre des garanties facultatives pour couvrir les frais de santé payés de la poche des travailleurs à temps partiel et à la demande aux États-Unis.
- Collaboration avec les employeurs aux États-Unis pour offrir des garanties aux employés dans un environnement de travail virtuel. Avec une approche numérique de réunions clés en main, les employés ont pu adhérer aux garanties à distance.
- Expansion du centre de santé dentaire de la Sun Life sur notre site Web pour les États-Unis. Le centre comprend un outil d'estimation des coûts dentaires, des vidéos et des articles. Les Clients peuvent aussi obtenir des conseils d'un dentiste autorisé au moyen d'une fonction virtuelle. Un dentiste répond aux questions dans un délai de 24 heures.
- Entente visant à acquérir DentaQuest pour faire croître notre secteur de l'assurance dentaire aux États-Unis. Cette acquisition placera la Sun Life parmi les principaux fournisseurs de garanties de frais dentaires. DentaQuest est le plus important fournisseur de garanties de frais dentaires au titre du régime Medicaid aux États-Unis, avec plus de 33 millions de participants. La société vise principalement les populations mal desservies et souhaite améliorer l'accès aux soins dentaires. La transaction devrait être conclue dans la première moitié de 2022.
- Lancement de notre nouvelle solution de gestion des absences aux États-Unis. Celle-ci vise à simplifier la gestion des congés payés et non payés. Elle offre aux participants une expérience intuitive et un processus de décision et de paiement plus rapide pour toutes les prestations liées aux absences et à l'invalidité. Grâce aux capacités numériques, les demandes sont plus faciles à remplir et plus efficaces.
- Développement de notre offre en gestion des absences pour les petits promoteurs de régimes autogérés aux États-Unis qui veulent de l'aide pour se conformer aux exigences réglementaires. La solution AbsenceTech Bundle de la Sun Life est un moyen efficace par rapport au coût de gérer les obligations de conformité. Elle prévoit du soutien de spécialistes de la Sun Life et un accès à une plateforme numérique de gestion des absences en libre-service.
- Introduction d'un écosystème de services numériques en Indonésie : Sun Virtual Care. Les Clients peuvent utiliser WhatsApp pour accéder à nos services à la clientèle. Ils obtiennent une expérience équivalente à celle d'une visite en personne. Nous offrons une assistance en temps réel avec un agent du service à la clientèle de la Sun Life, ce qui comprend une option de vidéoconférence. Les Clients peuvent aussi soumettre des documents, demander des formulaires électroniques et faire des paiements.

### Recherche et sensibilisation

- Transmission de connaissances et de résultats de recherches au moyen de plusieurs publications Dossier de réflexion de la Sun Life. Quelques exemples :
  - [Soins virtuels – des soins virtuels pour soutenir la santé des gens](#)
  - [Objectif santé – Demandes de règlement invalidité en bref : santé mentale, COVID-19 et plus](#)



- Collaboration avec les membres du Congrès américain pour concevoir un programme fédéral de congés familiaux et médicaux payés. S'il est adopté, le programme proposé aidera les familles partout au pays. Il comprend une option permettant aux employeurs de travailler avec les assureurs afin de coordonner les prestations.

- Participation aux consultations de Santé Canada sur le développement d'une stratégie nationale visant les médicaments pour le traitement des maladies rares. Le rôle de la Sun Life consiste à faire part de ses idées pour aider les gens qui vivent avec une maladie rare à accéder aux traitements et à l'assurance. Dans le [document présenté par la Sun Life](#), nous indiquons que les assureurs privés peuvent jouer un rôle important dans le développement d'une telle stratégie, et que la meilleure solution tire parti des forces et des atouts des deux systèmes, privé et public.

Nous avons aussi recommandé la mise en place d'un comité national d'experts, d'un registre et d'un système de données national, et d'un négociateur unique pour le prix. Nous croyons qu'une fois combinées, ces actions contribueront à standardiser l'accès aux médicaments avant-gardistes dont de nombreuses familles ont besoin. Par le fait même, elles réduiront la pression financière ressentie par les citoyens, les employeurs et les gouvernements.

- Publication de notre [rapport d'étude annuel sur l'assurance-santé et l'assurance en excédent de pertes](#) (en anglais seulement), qui aborde le coût élevé des demandes de règlement et les tendances émergentes. Nous avons aussi animé un webinaire sur ces tendances. Nous voulons ainsi nous assurer que nos Clients employeurs et leurs employés ont le soutien dont ils ont besoin.

### LES CHIFFRES



[Tableaux des résultats ESG](#)

### PLUS EN LIGNE



- > [Santé et mieux-être](#)
- > [Connaissances](#)



## Mieux-être des employés

### Investir de façon importante dans le bien-être des employés

Il est plus important que jamais de soutenir le mieux-être des employés. Les risques pour la santé mentale, les démissions et l'épuisement professionnel sont quelques-uns des défis auxquels font face les employeurs aujourd'hui. Les gens et les entreprises s'adaptent aux changements, mais il est aussi crucial d'assurer le bonheur et la santé des employés.

La Sun Life investit massivement dans le mieux-être des employés. C'est, à notre avis, un investissement payant. Notre capacité d'offrir un service exceptionnel à nos Clients et d'attirer et conserver les meilleurs talents repose sur le mieux-être de nos employés. Et cela nous permet également d'améliorer notre culture axée sur la performance. C'est pourquoi nous prôtons le mieux-être des employés depuis des années. La pandémie de COVID-19 a renforcé l'importance de nos programmes de mieux-être pour notre résilience comme entreprise. C'est particulièrement vrai pour les programmes centrés sur la santé mentale.

#### APERÇU DE NOTRE APPROCHE

- > Établir des priorités et des actions claires avec notre stratégie de mieux-être à l'échelle mondiale
- > Créer des initiatives régionales pour répondre aux besoins et intérêts locaux
- > Mesurer le succès de nos actions et s'ajuster

#### EN SAVOIR PLUS



La Sun Life a reçu le Prix Canada pour l'excellence, niveau Platine, dans la catégorie Santé mentale au travail<sup>MC1</sup>. Ce prix souligne les efforts d'employeurs reconnus qui soutiennent la santé mentale de leurs employés.



Le *National Partnership for Women & Families* a inscrit la Sun Life États-Unis sur sa liste des 70 compagnies chefs de file en matière de congés (*Leading on Leave*).

## RENDEMENT DE 2021

### Être des chefs de file en santé mentale pour les employés

- Promotion de la santé mentale des employés avec plus de ressources à l'échelle mondiale. La santé mentale est une priorité pour la Sun Life au Canada depuis 2015. Nous avons créé en 2021 une équipe de spécialistes pour faire avancer nos initiatives dans ce domaine. Notre guide de soutien en santé mentale, d'abord offert à notre personnel canadien, est maintenant disponible pour les employés aux États-Unis. Ce guide interactif est conçu pour aider les employés et leurs proches à trouver des ressources en santé mentale. En Asie, nos employés ont accès à une variété de nouveaux services, allant de la psychiatrie professionnelle à des webinaires sur le mieux-être.

- Leadership dans la création d'un milieu de travail sain et sécuritaire sur le plan psychologique, avec la certification Platine d'Excellence Canada. Cette certification est basée sur le cadre d'évaluation Santé mentale au travail<sup>MC</sup> d'Excellence Canada, qui est lui-même aligné sur la Norme nationale du Canada sur la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail. Nous voulons être

un chef de file en santé mentale au travail et prêcher par l'exemple avec nos employés. La certification est décernée après une évaluation indépendante des meilleures pratiques, du soutien et des programmes exemplaires requis pour créer un milieu de travail qui favorise la santé mentale.

### Aider les employés à prendre en main leur santé physique

- Lancement du programme communautaire Fit to Win de la Sun Life aux États-Unis. Ce programme d'entraînement – un partenariat avec l'équipe de basketball des Celtics de Boston – a connu un énorme succès auprès des jeunes. En 2021, 400 employés aux États-Unis y ont aussi participé.
- Aide gratuite en santé pour les employés à l'échelle mondiale. Nous avons offert toutes sortes de programmes et de cours virtuels, allant de la méditation au yoga, en passant par des défis de calcul des pas.

- **Mieux-être des employés** •

Il s'agit de programmes variés, à participation volontaire. Les défis et les incitatifs offerts dans le cadre de notre programme de récompenses pour le mieux-être rendent les efforts encore plus plaisants et satisfaisants. L'aspect virtuel et sur demande de ces programmes a aidé les employés à rester actifs et engagés pendant les périodes de confinement de la pandémie.

### Augmenter l'aide pour les nouvelles vagues de la pandémie

- Maintien du nombre de jours de congé pour contrainte personnelle au Canada, augmentés de 5 à 10, pour s'occuper d'un enfant ou d'une personne âgée ou pour toute autre responsabilité en lien avec la pandémie de COVID-19.
- Soutien à la vaccination des employés partout dans le monde. En Asie, nous avons facilité l'accès à la vaccination et aux tests pour prévenir la propagation de la COVID-19 parmi les employés et leur famille. Par exemple, en Inde, nous avons offert des séances de vaccination sur place pour les employés et leur famille. En Malaisie, nous avons entièrement couvert le coût des tests de dépistage pour protéger la santé des employés et nous avons offert un congé pour l'obtention du vaccin (jusqu'à 4 jours). Des

campagnes de sensibilisation ont contribué à hausser le taux de vaccination à plus de 90 % parmi nos employés en Indonésie, aux Philippines et en Malaisie.

- Accès aux services de santé dont les employés ont besoin dans les moments critiques. Par exemple, nous avons aidé à fournir de l'oxygène concentré en Inde, à la suite d'une importante pénurie. Nous avons aussi travaillé avec les hôpitaux, les pharmacies, les fournisseurs de soins virtuels et le personnel infirmier en Inde, pour que les employés et leur famille aient accès aux services de santé à des tarifs grandement réduits.
- Allègement du fardeau financier des employés dû à la pandémie en Malaisie. Nous avons fourni une allocation pour des repas et augmenté la rémunération des heures supplémentaires pour aider nos employés les plus vulnérables. Une allocation journalière a aussi été conçue pour protéger le bien-être financier des employés et des personnes à leur charge qui devaient se rendre

à l'hôpital ou se mettre en quarantaine dans des endroits désignés.

### Améliorer la santé financière

- Nous avons créé pour les employés plus d'occasions de prendre soin de leurs finances à long terme :
  - Au Canada, nous avons plus d'incitatifs aux points clés, par exemple pour les augmentations de salaire et la saison des REER. Nos données et nos connaissances des comportements humains nous permettent de rendre nos incitatifs aussi efficaces que possible.
  - Aux États-Unis, nous informons davantage les employés sur les outils de placement et de retraite que nous leur offrons. Nous avons aussi créé de nouvelles options de fonds, avec des objectifs de placement clairs qui correspondent aux étapes de la vie. Cela facilite le choix de placement, quelles que soient les connaissances en placement de l'employé.

## RECONNAISSANCE



## LES CHIFFRES



[Tableaux des résultats ESG](#)





## Mieux-être de la collectivité

Diriger le changement pour une société plus équitable et en meilleure santé

Nos activités de philanthropie reflètent la volonté de la Sun Life d'aider la population à adopter un mode de vie sain. Nous voulons améliorer la santé physique, la santé mentale et le bien-être global des gens. Mais nos activités ne se limitent pas aux dons. Nous voulons vraiment changer les choses, particulièrement dans le domaine qui nous distingue : le diabète. C'est grâce à toute l'étendue de nos ressources, de nos employés et de notre expertise que nous pouvons avoir une incidence positive.

### APERÇU DE NOTRE APPROCHE

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

### EN SAVOIR PLUS

**20,9 millions \$**

en dons<sup>1</sup> dans les domaines de la santé, de la culture, des services sociaux et de l'éducation dans le monde

**42,7 millions \$**

affectés à la lutte contre le diabète dans le monde depuis 2012

## RENDEMENT DE 2021

### Soutien pour les collectivités mal desservies

- Engagement à verser 825 000 \$ au cours des trois prochaines années à la Fondation pour les communautés noires, ce qui comprend un don initial de 275 000 \$ en 2021. Ce financement permettra de soutenir des programmes de mieux-être destinés aux jeunes Noirs. Lisez notre [histoire](#).
- Première société commanditaire du FirstGen Presidential Fellows Program de l'Université Bentley, destiné aux étudiants de première génération. Notre don de 100 000 \$ sur quatre ans prévoit du soutien à la collectivité, du mentorat et du perfectionnement, ainsi que la promotion du leadership et de la réussite scolaire et personnelle. Le programme privilégie les étudiants issus d'un groupe sous-représenté.
- Hausse du financement offert aux communautés autochtones au Canada. Alors que nous nous engageons à affecter au moins 5 % de notre budget philanthropique annuel à ces

communautés, nous avons doublé ce chiffre en 2021 pour atteindre 10 % :

- Don de 200 000 \$ à Spirit North en 2021 dans le cadre d'un engagement de deux ans totalisant 400 000 \$. Celui-ci permettra à l'organisme d'étendre ses programmes de sport et de jeu à sept nouvelles communautés, pour rejoindre 700 autres enfants et jeunes autochtones.
- Don de 1 million \$ sur trois ans pour appuyer Jeunesse, J'écoute et son initiative *Lendemain ensoleillé* : programme pour le bien-être autochtone. L'organisme déploiera son programme au Québec, pour ainsi atteindre 4 500 jeunes Autochtones partout au Canada grâce à la tenue de 300 séances en santé mentale.

Lisez la section [Diversité, équité et inclusion](#) pour d'autres exemples de notre soutien aux communautés autochtones.



Nous sommes ravis de recevoir ce don de la Sun Life, car nous savons qu'il nous aidera grandement à joindre plus de jeunes Autochtones. Les faire participer à des activités significatives axées sur la santé et le mieux-être est plus important que jamais.

Beckie Scott, fondatrice et présidente de Spirit North



### Prévention et traitement du diabète

- 39 % de nos dons totaux affectés à la lutte contre le diabète. Nous avons soutenu des initiatives pour prévenir le diabète, diriger les services vers les collectivités mal desservies et rendre virtuelles les formations sur le diabète.
  - Soutien apporté au programme Project Power de l'American Diabetes Association. Ce programme encourage les jeunes Américains à adopter de saines habitudes de vie pour prévenir l'obésité et le diabète de type 2.



- Financement de 350 000 \$ US via le Programme de soutien financier à la lutte contre le diabète de la Sun Life États-Unis. Celui-ci aide les organismes axés sur la prévention du diabète, l'alimentation et l'équité en santé. Depuis le lancement du programme en 2016, nous avons donné plus de 1 million \$ US à des organismes aux États-Unis.
- Don de 200 000 \$ à l'institut de réadaptation du RUS de Toronto, dans le cadre d'un projet de 600 000 \$ sur trois ans, pour financer le *Sun Life Diabetes College* (le « College ») et la création du matériel éducatif d'un programme virtuel sur le diabète. Le site Web et le programme virtuel fournissent des renseignements, des outils et des conseils pour prévenir et gérer le diabète de type 2 et encourager un mode de vie sain. Le don initial de 1 million \$ de la Sun Life en 2016 a permis le lancement du College. Plus de 34 000 personnes au pays y ont accédé depuis.
- Plus d'information et de soins liés au diabète dans les communautés mal desservies. Par exemple, nous soutenons un réseau de cinq cliniques à Montréal grâce à notre don à l'Université McGill. Les cliniques seront établies dans les communautés qui en ont le plus besoin. Elles visent à réduire les complications inhérentes au diabète et à promouvoir une alimentation et des activités pour gérer le diabète.

- Lancement des Solutions distinctives pour le diabète. Il s'agit d'un programme pilote au Canada pour aider les personnes diabétiques à accéder à une assurance abordable et à atteindre leurs objectifs de santé. Voir la section [Santé du Client](#) pour des précisions.

### Modes de vie plus sains

- Partenariat avec FitSpirit et le Centre 21.02 de hockey de haute performance Les Canadiennes, pour développer la prochaine génération d'athlètes féminines et aider les jeunes filles à devenir plus actives. Pour trois ans, nous demeurons le commanditaire principal du programme BLEU BLANC BOUGE Hockey-balle de la Fondation des Canadiens pour l'enfance. Déployé dans des écoles du Québec, ce programme aide les jeunes de milieux défavorisés à découvrir les bienfaits d'un mode de vie sain et actif via la pratique du hockey-balle.
- Appui au premier programme d'entraînement Fit to Win pour les jeunes entièrement virtuel des Celtics de Boston. Le programme invite les jeunes de la troisième à la sixième année à participer à des activités chaque semaine pendant quatre semaines, avec prix de participation. Une nouveauté cette année : deux ateliers virtuels sur l'alimentation saine animés par la légende Leon Powe, qui a montré ses talents culinaires. Les enfants et leur famille ont pu apprendre à cuisiner à faible coût et à prévenir le diabète. Les Celtics et la Sun Life ont aussi fourni à chaque famille une carte-cadeau d'épicerie pour les aider à mettre en pratique ce qu'elle a appris.

- Maintien d'événements virtuels qui encouragent les employés de la Sun Life et nos collectivités à bouger et aident des œuvres de bienfaisance.
  - Aux Philippines, la course SunPIOLOgy a permis d'amasser 4,2 millions de pesos philippins pour sensibiliser et promouvoir la santé. L'argent a aidé des enfants à aller à l'école grâce à la Hebreo Foundation. Il a aussi servi à informer les gens sur le diabète en partenariat avec l'Institute for Studies on Diabetes Foundation.
  - Au Canada, 226 employés de la Sun Life ont participé au défi virtuel Roulons pour vaincre le diabète Sun Life FRDJ. Plus de 18 000 \$ ont été amassés, que ce soit via le vélo, la course, la marche ou d'autres activités physiques.

### Aide en santé partout dans le monde

- Don de plus d'un million \$ pour aider les gens et les collectivités touchés par la COVID-19. Cette somme a permis de soutenir des équipes de soins, des banques alimentaires et plus encore, et d'aborder des inégalités en santé. À titre d'exemple, le Centre de service de l'Asie – Inde de la Sun Life a donné de l'équipement de production d'oxygène à un centre de santé communautaire de l'Inde rurale.
  - La MFS a aussi donné plus de 1,5 million \$ US pour aider des organismes touchés par la COVID-19, comme des banques alimentaires et des programmes d'éducation et d'autosuffisance de communautés défavorisées. Elle a aussi aidé la Croix-Rouge américaine à lutter contre la COVID-19 en Inde.

- Don d'environ 2 millions de pesos aux Philippines via la Sun Life Foundation pour venir en aide aux victimes des inondations, sur un engagement de 10 millions de pesos sur cinq ans. La Sun Life Foundation travaille avec des partenaires pour s'assurer que l'aide est transmise efficacement. En octobre, la tempête tropicale Maring a entraîné des pluies de mousson pendant plusieurs jours, causant des inondations et des glissements de terrain dans plusieurs régions des Philippines. La Sun Life Foundation a soutenu le programme *Sagip Kapamilya* de la fondation ABS-CBN Lingkod Kapamilya, qui a livré des denrées alimentaires et d'autres biens après les catastrophes naturelles survenues aux Philippines.

### LES CHIFFRES



#### [Tableaux des résultats ESG](#)

### PLUS EN LIGNE



- > [Dons et partenariats](#)
- > [Programme de soutien financier à la lutte contre le diabète](#) (en anglais seulement)



## PROMOUVOIR LES placements durables

Nous aspirons à offrir aux Clients des rendements durables et promouvoir la transition vers une économie inclusive à faibles émissions de carbone. Pour y parvenir :

- nous gérons le capital en suivant des processus de placement axés sur la durabilité;
- nous offrons à nos Clients et employés des occasions de placements durables;
- nous investissons de façon à soutenir une économie inclusive et à faibles émissions de carbone.

Nos objectifs de développement durable prioritaires :



<sup>1</sup> La majorité des fonds offerts avec les régimes d'épargne et de retraite des employés intègrent les facteurs ESG dans le processus de placement.

Portefeuille d'investissements dans des actifs et des entreprises qui soutiennent la transition vers une économie inclusive et à faibles émissions de carbone d'une valeur de

**65,2 milliards \$**



**Plus d'occasions de  
placements durables**



G R E S B  
★★★★★ 2021

BentallGreenOak est reconnue pour une 11<sup>e</sup> année consécutive pour son excellence et son leadership en matière de facteurs ESG, selon le *Global Real Estate Sustainability Benchmark* (GRESB) 2021. Dans le volet « promotion immobilière », le fonds général de la Sun Life a obtenu une note de 5 étoiles, avec 89/100. Il s'est classé premier et a été nommé leader sectoriel.

# Placements durables

## Investir en tenant compte de demain

Le monde est de plus en plus confronté à des enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG). Que ce soit les changements climatiques, les inégalités sociales ou encore la cybersécurité. Du même coup, l'intérêt pour l'investissement durable grandit. Les placements durables tiennent compte des facteurs ESG pour analyser plus en profondeur comment la valeur sera créée<sup>1</sup>. L'accent est mis surtout sur la façon dont les compagnies reconnaissent les enjeux ESG et comment elles s'y préparent. En investissant de manière durable, on affecte du capital à la réalisation des objectifs de développement durable des Nations Unies.

La Sun Life joue un rôle de premier plan dans la croissance des placements durables. Sa raison d'être est d'aider les Clients à atteindre une sécurité financière durable et un mode de vie sain. L'investissement durable permet non seulement de réaliser cette raison d'être, mais aussi d'offrir aux Clients des rendements durables et d'assurer la transition vers une économie inclusive à faibles émissions de carbone.

### APERÇU DE NOTRE APPROCHE

- > S'acquitter de notre obligation fiduciaire envers nos Clients
- > Intégrer les facteurs ESG dans toutes les étapes du processus de placement
- > Prioriser la gérance, l'engagement et l'information
- > Soutenir une économie inclusive et à faibles émissions de carbone
- > Plaider en faveur de politiques publiques et de réglementations qui appuient l'investissement durable
- > Augmenter la transparence et la communication de l'information pour aider les parties prenantes à évaluer nos efforts

### EN SAVOIR PLUS

## OBJECTIFS



20 milliards \$ dans de nouveaux placements durables d'ici 2025

Zéro émission nette de gaz à effet de serre d'ici 2050 dans nos placements et nos opérations



Les sociétés de gestion d'actifs et les plateformes de fonds de la Sun Life auxquelles nous faisons référence sont :

### GESTIONNAIRES D'ACTIFS

#### Gestion Placements Sun Life (« Gestion SLC ») :

Groupe de gestionnaires d'actifs offrant une gamme variée de catégories d'actifs traditionnelles et axées sur le rendement à des investisseurs institutionnels partout dans le monde.

#### Titres à revenu fixe :

- o Placements dans des titres à revenu fixe publics et privés de catégorie investissement et titres de créance liés aux infrastructures offerts par Gestion SLC
- o Placements dans des titres de créance alternatifs et titres à revenu fixe publics de catégorie spéculative offerts par Crescent Capital Group (« Crescent »)

#### Actifs réels :

- o Placements dans des titres de participation et de créance immobiliers offerts par BentallGreenOak (« BGO »)
- o Placements dans des actifs liés aux infrastructures sous la forme d'une gamme de portefeuilles cotés et non cotés offerts par InfraRed Capital Partners (« InfraRed »)

**MFS Investment Management (« MFS ») :**  
Gestionnaire d'actifs offrant une sélection

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

### PLATEFORMES DE FONDS

#### Placements mondiaux Sun Life (« PMSL ») :

Gestionnaire de placements destinés aux particuliers, qui offre une gamme diversifiée de fonds communs de placement et de solutions de portefeuilles novatrices via une plateforme de placements mondiale.

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

Plus important fournisseur de régimes d'épargne et de retraite au travail au Canada, qui offre des régimes de capitalisation et des régimes de retraite à prestations déterminées aux promoteurs de régime et aux employés de la Sun Life. Les promoteurs de régime sont généralement des entreprises ou d'autres organisations.



## RENDEMENT DE 2021

### Nouveaux objectifs de placements durables et leadership sur le plan des facteurs ESG

- Annonce de l'objectif visant à atteindre zéro émission nette de GES d'ici 2050 pour nos placements, avec cibles intermédiaires en 2022.
  - Comme propriétaire d'actifs, la Sun Life prévoit atteindre le zéro émission nette de GES dans son fonds général, qui détient des fonds provenant de primes de contrats d'assurance et qui est géré par Gestion SLC, notre société de gestion de placements à revenu fixe et de placements alternatifs.
  - Les autres sociétés de gestion d'actifs de la Sun Life participeront aussi aux efforts de réduction des émissions nettes à zéro. Nous parlons ici de la MFS et de PMSL, et des sociétés de Gestion SLC : BGO et InfraRed. Pour démontrer leur engagement, elles ont adhéré à l'initiative Net Zero Asset Managers. Celle-ci regroupe des gestionnaires d'actifs de partout dans le monde qui soutiennent l'objectif de réduire les émissions nettes à zéro d'ici 2050 et d'atteindre les cibles intermédiaires d'ici 2030.

- BGO devient signataire des Operating Principles for Impact Management (aussi appelés les Impact Principles), faisant du fonds BGO Diversified (BGO-D) un des premiers fonds immobiliers de base ouverts et diversifiés à faire partie de ce cadre mondial. L'adhésion à ces principes s'appuie sur un historique de développement économique et social et vient renforcer l'orientation future du fonds en tant que fonds d'impact américain de la société.
- Augmentation de notre effectif attiré aux placements durables. Gestion SLC a nommé une cheffe des facteurs ESG à l'échelle mondiale, qui relève directement du président de Gestion SLC. De plus, l'expertise en placements durables a été développée dans les équipes.



À Gestion SLC, nous adhérons à une approche audacieuse et crédible en matière d'investissement durable, conforme à nos objectifs d'affaires mondiaux. Et nous le faisons en étroite collaboration avec nos Clients.

Anna Murray, directrice générale et cheffe, facteurs ESG à l'échelle mondiale, Gestion SLC.



- La MFS a renforcé ses capacités de gérance en fusionnant son équipe de vote par procuration et son équipe de placement, et en ajoutant de nouveaux membres dans l'équipe. La position de l'équipe de gérance dans l'équipe de placement améliorera la collaboration entre les deux parties. À l'extérieur de l'équipe de gérance, la MFS a fait l'ajout de quatre professionnels des facteurs ESG qui établiront un dialogue avec les Clients et le secteur des placements.

### Accroître nos placements durables

- Progression vers notre cible de 20 milliards \$ en nouveaux placements durables, avec 6,8 milliards \$ en 2021. Parmi les investissements : énergie renouvelable, efficacité énergétique, immeubles durables, transports propres et projets d'infrastructure sociale comme des hôpitaux. Actuellement, la Sun Life a plus de 65 milliards \$ en placements durables pour son fonds général et, par l'intermédiaire de Gestion SLC, pour des Clients.
- InfraRed, pour le compte d'un fonds qu'elle gère, et avec l'aide du consortium Celsus, a procédé au refinancement du nouveau Royal Adelaide Hospital. Les facilités de crédit existantes ont été remplacées par le plus important prêt lié à la durabilité au monde dans le secteur des soins de santé et le plus important prêt pour le financement de projets verts en Australie<sup>2</sup>. La transaction historique de 2,2 milliards de dollars

australiens reconnaît l'orientation de l'hôpital en matière de durabilité. Pour en savoir plus sur le projet, lisez l'article [Refinancing of New Royal Adelaide Hospital](#) (en anglais).

### Progression dans notre engagement de 20 milliards \$ en nouveaux placements durables d'ici 2025



- Le *Renewables Infrastructure Group Limited* (« TRIG »), un fonds géré par InfraRed, a investi dans un projet d'énergie solaire sur site vierge en Espagne. Ce projet multilatéral prévoit quatre sites d'énergie solaire photovoltaïque. Les sites, qui seront opérationnels d'ici la fin de 2022, fourniront une source fiable d'énergie renouvelable à la région et répondront à la demande prévisible en électricité. Cela représente environ 160 000 tonnes d'équivalents de dioxyde de carbone par an. Compte tenu des préoccupations dans le secteur de l'énergie solaire, InfraRed a pris des mesures de vérification supplémentaires auprès des parties clés de la chaîne logistique des panneaux. Ces mesures comprennent, quand c'est possible, la localisation sur place des composantes aux usines et aux emplacements. La chaîne logistique fait l'objet d'une surveillance tout au long du processus de construction. InfraRed et ses partenaires ont créé une [vidéo](#) (en anglais) expliquant leurs considérations pendant le processus de développement.



#### Accroître les occasions de placements durables

- Lancement d'un fonds mondial durable de la Sun Life Malaisie, le premier fonds au pays lié à l'investissement durable. Nous sommes le premier assureur en Malaisie à offrir des choix de placement durables aux consommateurs.
- PMSL a lancé le Mandat privé d'infrastructures durables KBI Sun Life (le « mandat »). Le mandat permettra de répondre à la demande croissante des investisseurs pour des solutions de placement durables, tout en offrant un revenu et une protection potentielle contre l'inflation. Sous-conseillé par KBI Global Investors (North America) Ltd., ce mandat a été conçu pour saisir une occasion dans les infrastructures durables mondiales qui se chiffre à un milliard de dollars. Il mise surtout sur les infrastructures pour l'eau et les aliments et sur les avancées technologiques en sources d'énergie renouvelables, propres et efficaces à l'échelle mondiale. Au 31 décembre 2021 (deux mois après le lancement), l'actif géré s'élevait à 469 millions \$.
- Les RCR offrent maintenant 13 fonds axés sur le désinvestissement ou l'exclusion et 4 fonds axés sur la durabilité. La majorité des gestionnaires de régime des RCR se concentrent toutefois sur l'intégration des facteurs ESG dans les fonds traditionnels, via la formation des participants. Consultez d'autres faits saillants aux sections Vérification et évaluation des facteurs ESG et Éducation et engagement.

#### Vérification et évaluation des facteurs ESG

- Développement des capacités de vérification des facteurs ESG de notre Centre international des placements (CIP). Le CIP agit comme groupe de consultation et de recherche de placements pour les divisions de la Sun Life dans le monde. Il suit de près les tiers qui gèrent les stratégies de placement au nom des divisions de la Sun Life. Le CIP tient compte de l'intégration des facteurs ESG pour tous les gestionnaires. En 2021, il a ajouté des questions sur le climat dans son évaluation annuelle des gestionnaires. Les questions portaient notamment sur la rémunération des employés liée aux cibles climatiques, l'exposition au carbone et la façon dont les risques climatiques sont ajoutés à la gestion et à la recherche de placements. Un sommaire des résultats est ajouté aux rapports de contrôle diligent.
- Mise à jour de la méthode de notation exclusive ESG Plus de Gestion SLC pour mettre davantage l'accent sur les profils d'émission de GES des sociétés non financières. Cette analyse approfondie permettra de normaliser l'évaluation des risques de transition et de développer les capacités de nos équipes de placements en matière d'évaluation carbone à l'échelle de la compagnie. Lorsqu'elle envisage un investissement à long terme dans une entreprise du secteur des combustibles fossiles, Gestion SLC examine les plans de réduction en carbone de l'entreprise et sa capacité à entreprendre une transition.

- Utilisation de notre méthode de notation exclusive pour noter tous nos placements publics et privés à revenu fixe de première qualité gérés à l'interne dans le fonds général, à l'évaluation initiale et aux évaluations subséquentes. Cela représente la majorité des éléments d'actif du fonds général. Nous tenons compte des facteurs ESG dans toutes nos analyses de placement, mais nous ne sommes pas encore en mesure d'appliquer notre cadre d'évaluation à certaines catégories d'actif en raison d'un manque de données fiables.
- Rééquilibrage des portefeuilles en fonction des facteurs ESG. Aux Philippines par exemple, nous nous sommes départis de tous les placements liés au tabac dans le fonds général de la Sun Life. Cela fait partie de notre engagement à détenir un portefeuille de placements sans actifs dans le secteur du tabac. En Malaisie, au cours des trois dernières années, nous avons réduit de 75 % nos placements dans des producteurs d'électricité indépendants utilisant des centrales au charbon.
- Officialisation de l'approche d'évaluation des gestionnaires de PMSL, selon une carte d'intégration comprenant trois piliers : l'engagement de la société, la mise en œuvre de la stratégie et la gérance active. Cette approche est basée sur le principe que l'intégration des facteurs ESG est un impératif stratégique et un parcours en évolution.

- Nouveau critère ESG dans l'évaluation du rendement de fin d'année des employés de Crescent. Les employés doivent démontrer leur engagement à respecter les principes ESG et incorporer les facteurs ESG dans leur analyse de placements et/ou leurs décisions, afin de promouvoir le programme ESG de la société.
- Mise au point, par les analystes des facteurs ESG de la MFS, d'un cadre d'évaluation des impacts environnementaux des emballages plastiques à usage unique et des implications pour l'ensemble de la chaîne de valeur des matières plastiques. L'évaluation comprend un dialogue avec les diverses sociétés et des bases de données pour comparer les progrès des sociétés par rapport aux cibles établies.
- Utilisation de l'outil exclusif d'évaluation de l'impact social de BGO dans les propriétés, qui totalisent un actif géré<sup>3</sup> de plus de 34 milliards de dollars à l'échelle du portefeuille de BGO, entre octobre 2020 et septembre 2021. L'outil sert à déterminer l'impact positif global d'un placement et à recommander des améliorations.
- Obtention d'une certification et des approbations de Fitwel (Viral Response Module) à BGO, pour le plus important portefeuille de placements en biens immobiliers commerciaux au Canada<sup>4</sup>. Cela souligne les efforts de BGO pour réduire la propagation d'une maladie infectieuse et appuyer un retour sécuritaire sur les lieux de travail.

### Placements durables

• Amélioration du cadre d'évaluation des facteurs ESG des RCR, qui a été lancé en juillet 2020 pour aider les Clients à trouver les gestionnaires et les fonds de premier plan en matière de facteurs ESG. Les RCR travaillent directement avec le gestionnaire de régime pour intégrer des éléments du cadre d'évaluation à chaque étape de son parcours d'investissement durable. Le cadre incite les gestionnaires de placements de la plateforme de base à améliorer leurs pratiques d'intégration des facteurs ESG, la communication de l'information et la participation active.

### Éducation et engagement

- Conception de contenu varié sur les placements durables pour les Clients :
  - Gestion SLC a élargi sa populaire série de webinaires ESG Plus. Il s'agit de dîners-formations de 45 minutes pour les employés animés par nos experts en placements ESG. Les Clients ont accès à d'autres ressources éducatives, comme des balados, des vidéos et des fiches d'information sur l'intégration des facteurs ESG.

- Les RCR ont présenté une variété d'événements et de séminaires de l'industrie sur l'investissement durable.
- PMSL a produit plusieurs articles de leadership éclairé, notamment sur la surveillance des gestionnaires dans l'optique des facteurs ESG et les notions de base des facteurs ESG.

- Gestion SLC a participé à quatre nouveaux engagements collaboratifs avec d'autres compagnies des secteurs de l'énergie et du papier. Nous sommes aussi devenus un participant fondateur et un contributeur d'Engagement climatique Canada (ECC). ECC est une initiative du monde de la finance qui vise à favoriser le dialogue entre la communauté financière et les entreprises canadiennes pour promouvoir une transition équitable vers une économie à zéro émission nette.
- La MFS est membre de quatre engagements avec des compagnies des secteurs de l'aérospatiale et de la défense, de l'énergie et de l'alimentation.



- Nous avons créé le [Guide sur la durabilité](#) pour les gestionnaires de régime des RCR et leurs conseillers. Le guide contient des recherches et des articles, et il présente des mesures que les gestionnaires de régime peuvent prendre pour harmoniser leurs plans de durabilité avec leurs régimes d'épargne au travail.
- Lancement d'une campagne pour aider les participants des régimes des RCR à prendre des décisions éclairées en matière de placements durables, qui comprend la création d'une nouvelle page Web. Celle-ci offre des formations générales et de l'information sur la façon dont les fonds intègrent les facteurs ESG.
- Expansion des activités d'engagement de Gestion SLC et de la MFS via *Climate Action 100+* et d'autres initiatives de collaboration.

- Contribution aux politiques publiques et aux développements du secteur :
  - Les RCR font partie d'un groupe de travail de l'Association canadienne des organismes de contrôle des régimes de retraite. Le groupe de travail établit des lignes directrices fondées sur des principes pour l'intégration des facteurs ESG aux placements des caisses de retraite et la gestion des risques.
  - Les RCR font aussi partie d'un groupe de l'Association canadienne des administrateurs de régimes de retraite. Le groupe publiera un article pour aider les gestionnaires de régimes de retraite canadiens à comprendre leurs obligations fiduciaires liées aux facteurs ESG, et à mettre en œuvre une stratégie d'investissement durable appropriée.

PLACEMENTS DURABLES <sup>1</sup>			
Catégorie de placements	2021* (en millions \$)	2020* (en millions \$)	Nouveaux placements en 2021
Énergie renouvelable	10 891 \$	9 709 \$	13
Efficacité énergétique	1 888 \$	1 643 \$	8
Bâtiments durables/verts <sup>2</sup>	35 715 \$	33 706 \$	58
Transport propre	1 306 \$	1 884 \$	2
Gestion durable de l'eau	719 \$	650 \$	0
Accès aux services essentiels	9 186 \$	9 910 \$	15
Obligations vertes, sociales et durables	5 477 \$	2 594 \$	**
<b>TOTAL</b>	<b>65,2 milliards \$</b>	<b>60,1 milliards \$</b>	<b>96 nouveaux investissements<sup>3</sup> dans l'immobilier et les infrastructures d'une valeur de 6,8 milliards \$<sup>4</sup></b>

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

\*\* Les obligations sont des actifs négociés sur le marché boursier et sont achetées et vendues tout au long de l'année.

<sup>1</sup> Critères de placement fondés sur les lignes directrices de l'International Capital Markets Association (ICMA) pour les obligations vertes, sociales et durables, le Global Real Estate Sustainability Benchmark (GRESB) et la feuille de route des placements à vocation sociale (Impact Investing Market Map) des Principes pour l'investissement responsable des Nations Unies. Lorsque les émetteurs n'obtiennent pas l'opinion d'une tierce partie ou fournissent une opinion interne sur leur émission, nos professionnels des placements utilisent leur jugement pour déterminer si l'utilisation du produit répond ou non aux normes établies dans les lignes directrices de l'ICMA. N'inclut pas toutes les participations dans des compagnies pouvant être définies comme étant durables selon d'autres taxonomies. Placements directs seulement; n'inclut pas les fonds d'autres sociétés.

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

<sup>3</sup> Ces nouveaux investissements sont généralement faits dans les secteurs suivants : énergie renouvelable solaire, éolienne et hydroélectrique, projets d'efficacité énergétique, logement abordable et établissements de soins de longue durée.

<sup>4</sup> Valeur à la date de la transaction. La valeur de l'actif des clients inclus représente une mesure financière non conforme aux normes IFRS.

o La Sun Life est l'une des organisations participantes du Conseil d'action en matière de finance durable, lancé en 2021 par le gouvernement du Canada. Le Conseil regroupe l'expertise financière des secteurs public et privé, pour soutenir la croissance d'un marché financier efficace et durable.

• Envoi d'une lettre de la MFS sur le climat à ses 700 sociétés en portefeuille qui sont les plus grandes émettrices. Cette lettre énonce l'appui de la MFS à l'Accord de Paris et à l'objectif visant à limiter le réchauffement climatique à 1,5 °C au-dessus des niveaux de l'ère préindustrielle. La MFS a demandé aux sociétés dans lesquelles elle investit de divulguer leurs données liées au carbone, de prévoir des stratégies pour réduire leur impact et de déployer ces stratégies à court et à moyen terme. Cette demande s'inscrit dans les engagements de la MFS dans le cadre de l'initiative *Net Zero Asset Managers*.

• Développement du deuxième programme de formation annuel de la MFS sur les facteurs ESG pour accroître l'expertise de son personnel sur les placements durables. La MFS a aussi conçu un programme de séminaires mensuels pour son équipe des placements. Le programme prévoit différents présentateurs externes, y compris des gestionnaires et propriétaires d'actifs, des universitaires, et d'autres intervenants du secteur ayant une perspective sur les enjeux de durabilité.

• Les RCR ont fourni une formation sur les concepts de l'investissement durable, y compris les approches, au personnel qui traite directement avec les Clients.



## RECONNAISSANCE

Pour une deuxième année consécutive, la MFS a été nommée « société avant-gardiste » selon le *Responsible Investment Brand Index*.



G R E S B  
\*\*\*\*\* 2021

BGO figure au classement du *Global Real Estate Sustainability Benchmark (GRESB)* pour une onzième année consécutive d'excellence et de leadership sur le plan des facteurs ESG. Dans le volet « promotion immobilière », le fonds général de la Sun Life a obtenu une note de 5 étoiles, avec 89/100. Il s'est classé premier et a été nommé leader sectoriel.

## LES CHIFFRES



[Tableaux des résultats ESG](#)

## PLUS EN LIGNE



- › [MFS – Rapport annuel sur les placements durables\\*](#)
- › [Gestion SLC – Rapport sur les placements durables](#)
- › [Gestion SLC – Principes directeurs sur les placements durables](#)
- › [BentallGreenOak – Sommaire du rapport sur la responsabilité d'entreprise](#)
- › [InfraRed – Rapport sur la durabilité\\*](#)
- › [Placements mondiaux Sun Life](#)
- › [Régimes collectifs de retraite de la Sun Life](#)
- › [Cadre des obligations durables](#)
- › [Rapport sur l'utilisation du produit – Obligations durables](#)

\*En anglais seulement







## AGIR COMME UNE entreprise fiable et responsable

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

Exercer nos activités de façon éthique, traiter nos Clients et nos employés avec respect, et agir sur des enjeux environnementaux et sociaux critiques – tous ces éléments sont importants pour assurer la longévité et la résilience de notre entreprise.

Nos objectifs de développement durable prioritaires :



Sécurité accrue en  
multipliant les mesures  
de protection contre  
les cybermenaces



Certification  
CarbonNeutral

obtenue pour nos opérations à l'échelle mondiale<sup>1</sup>

Marque la plus digne de  
confiance aux Philippines

La Sun Life Philippines a été désignée marque la plus digne de confiance dans le domaine de l'assurance et des placements, dans le cadre du programme Marque de confiance 2021 de Sélection du Reader's Digest.

## Expérience Client

Servir les Clients quand, où et comment ils le veulent

Dans un monde en pleine mutation et toujours plus numérique, l'expérience Client prend un tout nouveau sens. Aujourd'hui, les consommateurs veulent obtenir un service rapide, pratique et amical, et faire affaire avec une entreprise qui les fait se sentir importants.

Nos Clients sont au centre de tout ce que nous faisons. Nous avons pour objectif d'offrir un excellent service à nos Clients de façon continue. Pour répondre à leurs attentes en constante évolution, nous simplifions nos processus, adaptons la façon dont nous gérons les plaintes et améliorons la communication. Nous travaillons fort pour soutenir la sécurité financière et les objectifs de santé de nos Clients. Nous décrivons nos efforts à cet égard dans les sections [Sécurité financière](#) et [Santé du Client](#) de ce rapport.

### APERÇU DE NOTRE APPROCHE

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

EN SAVOIR PLUS

## 99 %

des employés de la Sun Life Canada ont suivi la formation sur l'orientation Client

### Marque la plus digne de confiance aux Philippines

La Sun Life Philippines a été désignée marque la plus digne de confiance dans le domaine de l'assurance et des placements, dans le cadre du programme Marque de confiance 2021 de Sélection du Reader's Digest.

### LES CHIFFRES



[Tableaux des résultats ESG](#)

## RENDEMENT DE 2021

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

- Plus de 153 millions d'interactions proactives avec les Clients effectuées au Canada en 2021 avec Ella, notre coach numérique. C'est une hausse de 25 % sur un an.
- Poursuite de nos efforts pour simplifier et clarifier le langage utilisé dans les documents et les outils offerts aux Clients partout dans le monde. Le langage clair est au centre d'une grande initiative de la Sun Life entamée il y a plusieurs années. Uniquement au Canada, nous avons réécrit 956 documents en 2021 pour rendre leur contenu plus clair pour nos Clients. Cette révision concernait autant des lettres que des formulaires d'assurance. Depuis 2017, nous avons amélioré plus de 3 000 documents.
- Fusion de notre Bureau de l'ombudsman au Canada avec notre équipe de protection des intérêts de la clientèle. Notre nouvelle structure a simplifié et accéléré le processus de plainte pour les Clients, ce qui a amélioré leur expérience globale. Nous avons aussi mis en place un nouveau formulaire

numérique pour faciliter les communications avec nous. Nous avons répondu à 99 % des messages dans un délai d'un jour ouvrable.

- Lancement d'un nouveau projet pilote à Hong Kong pour recueillir les commentaires des Clients à la suite de moments clés avec la Sun Life, comme l'accueil. On invite ensuite les Clients à remplir un court sondage. Pour améliorer la qualité de notre service, les données recueillies sont présentées dans un tableau de bord numérique qui permet une analyse approfondie et un suivi. Nous avons lancé le premier sondage en novembre et avons obtenu un taux de réponse trois fois supérieur à la moyenne.

### Mesures liées à l'expérience Client

- Enregistrement d'un léger recul de notre indice de l'expérience Client à l'échelle mondiale, soit un point par rapport à 2020<sup>1</sup>. Nous attribuons ce recul au fait qu'en 2021 nous n'avons pas eu autant d'interactions proactives avec les Clients qu'en 2020. Cette année-là, nos équipes ont géré les incertitudes causées par la pandémie de COVID-19. Nous sommes heureux

que notre indice demeure supérieur aux niveaux prépandémie. Notre objectif reste inchangé : dépasser les attentes de nos Clients.

- Résolution efficace des problèmes soulevés par les Clients aux États-Unis. Nous sondons les Clients une fois le problème résolu. Nos sondages montrent que le taux de satisfaction des Clients est passé de 94 % en 2020 à 95 % en 2021.
- Examen de 875 plaintes par notre équipe de protection des intérêts de la clientèle au Canada. Nous croyons qu'avant les changements de 2021 (décrits à gauche), les personnes qui avaient une expérience négative ne savaient pas toutes comment nous en faire part. Nous sommes ravis d'entendre ces Clients maintenant. Nous pouvons ainsi tirer des leçons et corriger les problèmes en nous attaquant à leur cause profonde. Le nombre de plaintes a grandement augmenté par rapport à 2020. Cependant, tous les dossiers examinés par un organisme indépendant de résolution des plaintes ou par un organisme de réglementation ont mené à une recommandation en accord avec la décision définitive de la Sun Life.

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

<sup>2</sup> Dossiers examinés par l'ombudsman des assurances de personnes (OAP), l'ombudsman des services bancaires et d'investissement (OSBI) ou l'Autorité des marchés financiers.

## Gestion des talents

Offrir des emplois gratifiants et stimulants pour bâtir une équipe productive et passionnée

La responsabilisation et une culture d'inclusion font partie de notre stratégie Incidence sur le Client. Nous voulons embaucher des personnes ayant les compétences appropriées et investir dans leur développement. Nous voulons donner à nos employés les moyens de passer à l'action et d'assumer les résultats. Enfin, nous voulons que nos employés se sentent motivés au travail et liés à l'expérience Sun Life. Nous croyons que plus ils sont engagés, plus ils sont productifs et ont à cœur de donner vie à notre raison d'être.

### APERÇU DE NOTRE APPROCHE

- › Créer des espaces de travail inspirants et flexibles pour l'après-COVID-19
- › Offrir diverses possibilités de formation et de perfectionnement
- › Investir dans la prochaine génération de talents et de leaders
- › Susciter l'engagement des employés par différents canaux de communication

### EN SAVOIR PLUS

## 89 %

Taux d'engagement des employés<sup>1</sup>, ce qui surpasse la norme du secteur des services financiers à l'échelle mondiale<sup>2</sup>

## 25 millions \$

Somme investie dans la formation et le perfectionnement<sup>3</sup>

## RENDEMENT DE 2021

- Maintien d'un taux d'engagement des employés de 89 %<sup>1</sup>, ce qui est supérieur à la norme du secteur des services financiers à l'échelle mondiale<sup>2</sup>. Les employés continuent d'indiquer qu'ils sont mieux outillés pour faire leur travail. Ils se disent aussi plus susceptibles de recommander la Sun Life comme un excellent endroit où travailler.
- Poursuite de nos efforts pour soutenir la flexibilité. Au départ, le télétravail était nécessaire en raison de la pandémie. Mais de nombreux employés l'ont adopté comme un moyen de concilier leurs priorités au travail et à la maison. D'autres préfèrent travailler à l'extérieur de leur domicile. En Amérique du Nord, sauf pour les postes nécessitant une présence au bureau, nos employés pourront choisir l'entente de travail la plus propice à leur mieux-être, tant qu'ils continuent de répondre aux besoins des Clients. D'autres régions élaborent actuellement leurs modèles de réouverture des bureaux.
- Mise à jour de nos pratiques de recrutement pour favoriser un processus plus inclusif et engager des talents diversifiés. De nouvelles données sur nos pratiques de recrutement émergent d'une étude en cours. Ces données nous aident à attirer des candidats diversifiés, notamment ceux qui font partie de groupes sous-représentés. Pour en savoir plus sur des initiatives semblables, consultez la section [Diversité, équité et inclusion](#).

- Lancement d'un programme au Vietnam pour soutenir la prochaine génération de jeunes talents. Les candidats retenus participeront à un programme en quatre étapes :
  - o stage à la Sun Life Vietnam;
  - o stage dans l'un des autres marchés de la Sun Life en Asie;
  - o offre d'emploi à temps plein;
  - o affectation de courte durée à la Sun Life Canada.

Cette expérience d'apprentissage immersive aidera les jeunes talents à développer leurs compétences pour l'avenir et fournira un accès direct à des dirigeants dans différents marchés.

- Utilisation de la robotique et de l'intelligence artificielle pour renforcer nos capacités de recrutement et de fidélisation des meilleurs talents. Par exemple, dans nos Centres de service de l'Asie, un agent conversationnel communique avec les employés tout au long de leur carrière. Il fait des vérifications auprès des employés, mesure leur engagement, analyse leur humeur et recueille leurs commentaires.

- Lancement de la Brighter Academy, un programme d'accueil et de développement intégral pour les conseillers en Asie. La Sun Life a créé ce programme pour soutenir les conseillers à toutes les étapes de leur carrière, de recrue à directeur d'agence. La Brighter Academy s'inscrit dans notre objectif d'excellence en distribution en aidant les conseillers à se classer parmi les « conseillers les plus respectés » aux yeux de nos Clients.
- Augmentation de notre taux de rotation du personnel à l'échelle mondiale. Ce taux est de 14,6 % en 2021, ce qui correspond à une hausse de 9,3 % sur un an<sup>4</sup>. Le taux de rotation moyen durant la pandémie (2020/2021) demeure sous les niveaux d'avant la pandémie.

### LES CHIFFRES



[Tableaux des résultats ESG](#)

### PLUS EN LIGNE



› [Carrières à la Sun Life](#)

<sup>1</sup> 72 % des employés ont participé au sondage. Voir la section [Portée du rapport – Note 2](#).

<sup>2</sup> Selon les indices de référence des sociétés mondiales hautement performantes et des sociétés de services financiers à l'échelle mondiale de Willis Towers Watson.

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

<sup>4</sup> Voir la section [Portée du rapport – Note 5](#).



## Diversité, équité et inclusion

Favoriser la créativité, l'innovation et la valeur

La lutte pour une véritable inclusion demeure plus cruciale que jamais. Le racisme, la discrimination et les inégalités sociales sont des problèmes graves qui remontent à loin et qui touchent à la fois la société et les entreprises.

À la Sun Life, nous redoublons nos efforts pour changer les choses. Nous croyons à l'importance d'une culture d'entreprise inclusive et bienveillante. Une telle culture est essentielle pour attirer les meilleurs talents et avoir un effectif engagé. Ces valeurs nous aident aussi à répondre aux besoins des Clients et des collectivités du monde entier. Notre engagement à l'égard de la diversité, de l'équité et de l'inclusion (DEI) est directement aligné sur notre raison d'être, notre stratégie et notre réussite comme entreprise.

### APERÇU DE NOTRE APPROCHE

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

### EN SAVOIR PLUS

**62 %**

des subordonnés directs du chef de la direction s'identifient comme des femmes, et les femmes représentent aussi 45 % des membres de l'équipe de direction à l'échelle mondiale

**94 %**

des employés<sup>1</sup> disent que la Sun Life encourage la diversité au travail et qu'elle reconnaît et respecte les différences individuelles

<sup>1</sup> Selon le sondage sur l'engagement des employés à l'échelle mondiale. 72 % des employés ont participé au sondage. Voir la section [Portée du rapport – Note 2](#).

CIBLES D'ICI 2025		Progrès en 2021
50 %	de femmes <sup>2</sup> à des postes de VP ou + à l'échelle mondiale	35 % (contre 34 % en 2020) <sup>3</sup>
25 %	de personnes de groupes ethniques sous-représentés <sup>4</sup> à des postes de VP ou + (Amérique du Nord)	16 % (contre 15 % en 2020)
3,5 %	de personnes noires à des postes de VP ou + au Canada <sup>5</sup>	2 % (contre 1 % en 2020)
5 %	de personnes noires dans nos effectifs étudiants au Canada <sup>5</sup>	4 %
50 %	de femmes dans le conseil d'administration	42 % (contre 36 % en 2020)
5 %	du total des dépenses directes (Amérique du Nord) affectés à des fournisseurs certifiés comme étant issus de la diversité <sup>6</sup>	1,6 % (contre 1,3 % en 2020)
<b>Certification Relations progressistes avec les Autochtones (RPA)</b>		pour les opérations de la Sun Life Canada

## RENDEMENT DE 2021

### Démontrer notre engagement à amener de vrais changements

- Poursuite de nos efforts en vue d'accroître la diversité à l'échelle de la direction :
  - Atteinte d'une proportion de 35 % de femmes à des postes de VP ou + à l'échelle mondiale<sup>2,3</sup> (cible de 50 % d'ici 2025)

- Atteinte d'une proportion de 16 % de personnes de groupes ethniques sous-représentés<sup>4</sup> à des postes de VP ou + en Amérique du Nord (cible de 25 % d'ici 2025)
- Atteinte de notre objectif minimal de représentation des sexes au conseil d'administration. Le conseil compte maintenant 42 % de personnes s'identifiant comme des femmes et 58 %, comme des hommes. Nous continuons de viser une représentation égale des sexes.

- Poursuite de la surveillance de nos programmes de rémunération pour nous assurer que les décisions sur la paie et les niveaux de rémunération sont équitables entre les hommes et les femmes, et d'autres groupes diversifiés.
  - En Amérique du Nord, la rémunération totale moyenne des femmes est de 94 % à 99 %<sup>7</sup> celle des hommes. Les résultats par sexe pour les cadres supérieurs (postes de VP ou +) ont tendance à être moins stables en raison des changements liés aux populations dans les petits échantillons. Par exemple, les promotions et les départs à la retraite peuvent avoir une incidence significative sur les résultats.

<sup>2</sup> Personnes qui s'identifient comme des femmes.

<sup>3</sup> Voir la section [Portée du rapport – Note 5](#).

<sup>4</sup> Canada : Personnes qui s'identifient volontairement comme étant membres des minorités visibles, au sens de la Loi sur l'équité en matière d'emploi; É.-U. : Personnes qui s'identifient volontairement comme des personnes de couleur, au sens de l'Equal Employment Opportunity Commission.

<sup>5</sup> Cette cible fait partie d'une série d'engagements pris dans le cadre de l'initiative BlackNorth, dont nous sommes signataires. Résultats fondés sur des données d'auto-identification fournies volontairement.

<sup>6</sup> Selon la maturité actuelle de notre programme Diversité des fournisseurs, la recherche externe et l'analyse comparative, nous avons déterminé qu'une cible de 3 à 4 % serait raisonnable pour 2025. Toutefois, nous nous sommes fixé une cible ambitieuse de 5 % pour montrer notre engagement à l'égard de la diversité des fournisseurs.

<sup>7</sup> Employés à temps plein seulement, à l'exception de ceux participant à un programme incitatif spécial; comprend le salaire de base, la gratification annuelle et la rémunération incitative à long terme.

- o Nous communiquons désormais les résultats par sexe pour l'Asie<sup>7,8</sup> également. La rémunération totale moyenne des femmes est de 97 % et 106 % celle des hommes pour les cadres intermédiaires et les employés. En ce qui touche les hauts dirigeants, les populations sont trop petites pour que les données soient pertinentes.
- o Maintenant, nous communiquons aussi les résultats pour les groupes diversifiés. La rémunération totale moyenne par classe d'emplois pour les membres de groupes ethniques sous-représentés<sup>4</sup> en Amérique du Nord est égale ou supérieure à celle des personnes qui ne sont pas membres de ces groupes<sup>9</sup> (100 % à 105 %).
- Communication de davantage de résultats en matière de représentation des personnes noires et autochtones au Canada. Cette transparence accrue concorde avec les engagements que nous avons pris pour l'initiative BlackNorth et la certification Relations progressistes avec les Autochtones (RPA).
- Élaboration de notre [Stratégie diversité, équité et inclusion 2025](#). Elle décrit nos priorités, nos progrès et notre promesse de poursuivre nos efforts. Nous prenons des mesures robustes pour bâtir des milieux de travail et des collectivités axés sur l'inclusion. Nous portons une attention particulière aux personnes et aux groupes les plus touchés par les inégalités systémiques. Nous voulons améliorer non seulement les politiques et les programmes de notre entreprise, mais aussi le quotidien des gens.

- Établissement d'un plan de projet visant à évaluer les incidences sur les droits de la personne et les risques dans nos opérations et nos placements. Ce travail s'achèvera en 2022. Nous en avons déjà fait une priorité, et l'évaluation de pertinence que nous avons effectuée en 2021 à l'égard des parties prenantes a confirmé son importance.

### Contribuer de façon significative à la création d'une société inclusive

- Formation offerte à nos employés afin qu'ils utilisent un langage inclusif et mettent à profit les ressources accessibles dans leurs interactions avec les Clients. Parallèlement, nous avons accru la recherche et les essais par les utilisateurs afin de mieux comprendre nos Clients et leurs besoins variés en matière de produits, de services et d'information.
- Établissement d'une cible de 5 % pour les dépenses liées à des fournisseurs issus de la diversité d'ici 2025 en Amérique du Nord (notre taux de dépenses liées à la diversité était d'environ 1 % en 2020). Nous voulons accroître nos relations avec des fournisseurs issus de la diversité et les dépenses qui leur sont affectées. Ces fournisseurs sont des entreprises certifiées comme étant diversifiées par un conseil de la diversité tiers reconnu. Ces entreprises doivent être détenues et exploitées à au moins 51 % par des particuliers ou des groupes traditionnellement sous-représentés. Pour atteindre cette cible, nous avons élaboré un plan. Il comprend des prises de contact, de la formation à l'interne,

des occasions de mentorat/certification pour les fournisseurs, la modernisation de notre processus de vérification et de sélection des fournisseurs, et la communication des progrès réalisés.

- Lancement d'un nouveau programme de bourses pour contribuer à faire tomber les barrières et à assurer l'égalité des chances : les Bourses d'études Dean Connor Sun Life pour l'inclusion à l'intention des étudiants noirs et autochtones. Ces bourses visent à soutenir les étudiants noirs et autochtones dans leurs études supérieures et leurs possibilités de carrière. Jusqu'à 100 bourses de 5 000 \$ chacune seront remises au cours des cinq prochaines années. Elles comprennent un stage d'été à l'une de nos entreprises et l'accès à un mentor de la Sun Life. Dean Connor a dirigé la Sun Life pendant une décennie comme président et chef de la direction, jusqu'à ce qu'il prenne sa retraite en 2021.
- Engagement à aider les collectivités mal desservies à atteindre un mode de vie sain et à mener une vie plus active. Les communautés autochtones au Canada sont une priorité pour la Sun Life. Bien que nous leur apportions un soutien depuis plusieurs années, en 2021, nous avons approfondi notre engagement.
  - o Nous avons fait un don de 200 000 \$ à Spirit North dans le cadre d'un engagement de 400 000 \$ sur deux ans. Cet organisme offre des programmes de santé pour les jeunes Autochtones. Pour en savoir plus, consultez la section [Mieux-être de la collectivité](#).

- o Nous parrainerons pendant deux ans l'initiative Our Children's Medicine, qui est axée sur les emplois et le mieux-être dans les communautés autochtones. Nous ferons aussi un don de 24 000 \$.
- o Nous avons apporté une aide financière de 25 000 \$ au programme *Bâtir un avenir meilleur* : Bourses d'études, bourses d'excellence et primes d'Inspire. Par ce don, nous soutenons les étudiants autochtones inscrits à temps plein ou à temps partiel à un programme d'études postsecondaires.
- o Nous avons appuyé le programme Promotion de l'acquisition de compétences essentielles chez les jeunes Autochtones (PLAY) de l'organisme Right to Play. Ce programme procure aux enfants et aux jeunes Autochtones de partout au pays les connaissances, les compétences pratiques et les ressources dont ils ont besoin pour faire des choix santé et se prémunir contre les maladies chroniques.
- Soutien à des organismes de justice raciale et de protection des intérêts pour les aider à faire de la sensibilisation au sujet d'enjeux sociaux et à créer plus d'occasions pour les communautés de couleur. Nous avons notamment financé l'exposition You Me We du Boston Children's Museum, la Juice Foundation, le NAACP Legal Defense and Educational Fund, Inc., le Smithsonian National Museum of African American History and Culture et le Board Connection Program de l'organisme United Way (Centraide) de la baie du Massachusetts et de la vallée de Merrimack.

<sup>8</sup> Les pays d'Asie comprennent l'Inde, l'Indonésie, Hong Kong et les Philippines.

<sup>9</sup> Inclut principalement les employés s'identifiant comme des personnes blanches, ceux qui ont préféré ne pas s'identifier et ceux pour qui nous n'avons pas de données.

- Organisation d'activités régionales pour célébrer des collectivités locales de partout dans le monde. Par exemple : d'août à septembre, les Malais soulignent l'indépendance de leur pays ainsi que l'unité et la diversité de leur peuple. La Sun Life Malaisie a donc organisé des activités en ligne, comme un jeu-questionnaire et un concours pour encourager les Malais à participer aux célébrations et à réfléchir à l'identité malaise.

Pour en savoir plus sur nos initiatives de DEI dans les collectivités, consultez la section [Mieux-être de la collectivité](#).

## Intégrer l'inclusion à notre culture d'entreprise

- Approfondissement de notre engagement à l'égard des communautés autochtones au Canada. Nous avons commencé le processus pour obtenir la certification Relations progressistes avec les Autochtones (RPA) du Conseil canadien pour l'entreprise autochtone. Cette certification confirme la performance de l'entreprise dans les relations avec les Autochtones. Les entreprises doivent effectuer un processus de vérification sur plusieurs années qui mesure les résultats et les initiatives dans quatre domaines : leadership, emploi, développement des affaires et relations avec les collectivités. Nous sommes la première grande compagnie d'assurance à entamer ce processus de certification.

- Multiplication des possibilités pour les employés d'en apprendre plus sur la DEI. Nous répondons à une demande croissante des employés, qui souhaitent mieux comprendre la DEI et la façon de développer leurs compétences en inclusion. Voici quelques-unes de nos nouvelles initiatives en 2021 :

- o Nous avons mis à la disposition des employés une nouvelle formation sur l'équité entre les sexes qui leur permet d'en apprendre plus sur l'identité de genre et le langage inclusif.
- o Nous avons offert aux employés un programme d'apprentissage de trois mois sur la DEI. Ce programme numérique interactif, appelé Kaléidoscope, est le plus important au monde consacré à la DEI. Il intègre l'apprentissage social et des guides de discussion.
- o Nous avons créé un glossaire de la DEI en ligne. Il aide les employés à comprendre le vocabulaire du langage inclusif lorsqu'ils discutent avec des collègues, des Clients ou des membres de la collectivité.

- Appui aux groupes d'inclusion des employés et aux discussions sur la diversité à l'échelle de la Sun Life. Par exemple, nous avons une plateforme de communication pour les employés qui se veut un espace sûr où ils peuvent devenir plus à l'aise d'aborder des sujets liés à la DEI. Nous avons couvert des sujets tels que l'injustice raciale, le racisme systémique, les microagressions et le sexisme. Les employés ont participé à des discussions respectueuses pour en apprendre plus sur la façon d'apporter des changements au travail.



## RECONNAISSANCE



Indice de l'égalité des sexes de Bloomberg 2022 (5<sup>e</sup> année de suite)



Corporate Equality Index 2022 de la Human Rights Campaign Foundation (score de 100 %, 14<sup>e</sup> année de suite)



Médaille d'or dans la catégorie « Best Advance in Diversity and Inclusion Innovation », avec Hive Learning, dans le cadre des prix Excellence in Technology du Brandon Hall Group. Ce prix souligne notre travail pour promouvoir la DEI à grande échelle au moyen du programme Kaléidoscope.



LGBT Corporate Canadian Index 2021 (score de 100 %)



La Sun Life a été nommée meilleure entreprise pour les femmes lors de la remise des prix Women of Influence 2021 d'AmCham. Nous avons reçu cette distinction pour notre engagement à faire avancer la cause des femmes en créant un milieu de travail respectueux et inclusif.

## LES CHIFFRES

[Tableaux des résultats ESG](#)

## PLUS EN LIGNE

- [Stratégie diversité, équité et inclusion 2025](#)
- [Page Web de la diversité, de l'équité et de l'inclusion](#)



# Climat et protection de l'environnement

Être une entreprise carboneutre à partir de 2021 et atteindre zéro émission nette d'ici 2050

Nous sommes bien conscients qu'il reste très peu de temps pour éviter les pires impacts des changements climatiques. Partout dans le monde, la population demande aux gouvernements et aux entreprises d'en faire plus – beaucoup plus – pour répondre à l'urgence climatique. On réclame de plus grandes réductions des émissions, davantage de fonds pour lutter contre les changements climatiques et des initiatives d'adaptation audacieuses.

À la Sun Life, nous nous sommes engagés à faire partie de la solution. Nous ne pouvons réaliser notre raison d'être sans prendre de mesures radicales pour contrer les changements climatiques et soutenir la transition vers une économie à faibles émissions de carbone. À l'aide de cibles et de plans ambitieux, nous intensifions nos actions pour limiter les changements climatiques et favoriser un environnement, une société et une économie plus durables. Forte d'un actif géré de 1,4 billion de dollars<sup>1</sup> et comptant environ 50 000 employés et 118 000 conseillers à l'échelle mondiale, la Sun Life est bien positionnée pour avoir une incidence réelle sur l'objectif central de l'Accord de Paris et pour favoriser la transition essentielle vers une économie sobre en carbone. Consultez la section [Placements durables](#) pour en savoir plus sur notre approche de placements durables, y compris les manières dont nous appuyons cette transition.

## APERÇU DE NOTRE APPROCHE

- Établir et atteindre des cibles intermédiaires alignées sur notre objectif visant zéro émission nette dans nos placements et nos opérations
- Évaluer et atténuer les risques climatiques pour l'ensemble de nos activités
- Adapter nos installations et nos opérations pour améliorer la résilience climatique
- Favoriser des pratiques de conservation judicieuses
- Intégrer la responsabilisation à tous les niveaux de la Sun Life
- Mesurer notre rendement et produire des rapports transparents
- Contribuer aux efforts mondiaux en matière de climat par la collaboration dans l'industrie et la mobilisation

### EN SAVOIR PLUS

## OBJECTIFS

Atteindre zéro émission nette de gaz à effet de serre (GES) d'ici 2050 dans nos placements et nos opérations, avec cibles intermédiaires en 2022



Être une entreprise carboneutre à l'échelle mondiale à partir de 2021

Obtenir une réduction absolue de 50 % des émissions de GES dans nos opérations d'ici 2030, par rapport à 2019<sup>2</sup>



## RENDEMENT DE 2021

### Approfondir notre engagement et réduire nos émissions de gaz à effet de serre

- Renforcement de notre engagement à réduire considérablement nos émissions de GES : nous visons maintenant zéro émission nette d'ici 2050. Ce nouvel objectif indique que nous appuyons la prise de mesures urgentes sur cet enjeu déterminant. Il est le fruit d'un travail intensif d'élaboration de stratégies. Nous avons travaillé de concert avec les sociétés de notre groupe, mais parfois aussi avec d'autres acteurs du secteur, comme dans le cadre de l'initiative Net Zero Asset Managers. Celle-ci regroupe des gestionnaires d'actifs des quatre coins du monde qui s'engagent à soutenir l'objectif visant zéro émission nette de GES d'ici 2050. Les axes privilégiés sont, entre autres, la gestion des données et la gouvernance, calculer les émissions financées au sein des portefeuilles clés

à l'aide de méthodologies de pointe. En 2022, nous établirons des cibles intermédiaires pour certaines catégories d'actif et concevrons les plans pour les atteindre.

- Légère augmentation de 0,3 % de l'intensité des émissions de GES<sup>3</sup> de nos bureaux et des immeubles faisant partie de notre portefeuille de placements à l'échelle mondiale. Nous continuons de viser une réduction des émissions de GES grâce à plusieurs initiatives dans l'ensemble de nos bureaux. Par exemple:
  - o La centrale électrique solaire de notre Centre de services de l'Asie – Inde continue de fournir environ 6 % de l'énergie nécessaire au centre, ce qui a réduit notre empreinte carbone de plus de 56 000 kg en 2021.
  - o Le complexe Sun Life Financial Centre de BentallGreenOak (BGO) à Ottawa a mis en œuvre un éventail de technologies novatrices

<sup>1</sup> L'actif géré est constitué du fonds général, des fonds distincts, des fonds communs de placement, des fonds gérés et des autres éléments de l'actif géré.

<sup>2</sup> Comprend la réduction des émissions produites par les bureaux et les voyages d'affaires en avion de la Sun Life. L'information relative à cette cible sera communiquée à compter de 2022.

<sup>3</sup> La Sun Life calcule annuellement l'intensité des émissions de GES et elle communique les résultats cumulativement par rapport aux valeurs de 2014. Cela comprend les émissions de GES résultant de l'énergie, de l'eau et des déchets (lorsqu'il existe des données relatives au poids), normalisées pour éliminer l'incidence des conditions climatiques, du taux d'occupation et des coefficients d'occupation exceptionnels, pour le portefeuille de placements immobiliers et les installations de plus de 40 000 pi<sup>2</sup> à l'échelle mondiale où la Sun Life a le contrôle financier. Les émissions affichées tiennent compte de l'achat de crédits d'énergie renouvelable et des compensations carbone (en fonction du marché).

pour réduire ses émissions de GES et sa consommation d'énergie. Ces technologies comprennent la surveillance des émissions de carbone en temps réel, la récupération de la chaleur, la répartition des charges, et l'optimisation des systèmes de chauffage, de ventilation et de climatisation via l'analytique des données en temps réel.

- o De nouvelles grilles d'évaluation de la durabilité pour nos principales installations en Amérique du Nord et en Irlande nous permettent d'évaluer nos installations selon les normes LEED<sup>4</sup>, WELL<sup>5</sup> et Fitwel, et un score d'efficacité énergétique. L'évaluation couvre tout le cycle de vie d'un immeuble (construction, opérations, puis mise hors service). Grâce à cette initiative, nous avons créé une feuille de route pour nous assurer que nos installations sont hautement durables,

selon plusieurs facteurs. Nous procéderons à une évaluation annuelle de nos installations, à laquelle nous ajouterons des facteurs tous les ans.

- Certification CarbonNeutral obtenue pour nos opérations à l'échelle mondiale, y compris les bureaux de MFS et des sociétés affiliées à Gestion SLC (BGO, InfraRed Capital Partners et Crescent Capital Group)<sup>6</sup>. Nous avons continué de réduire les émissions de GES produites par nos bureaux. Pour compenser les émissions restantes, nous avons acheté des crédits carbone issus de projets faisant l'objet d'une vérification indépendante. Les projets sélectionnés portent sur la conservation et la biodiversité au Canada et en Indonésie, et la reforestation aux États-Unis, ainsi que sur les appareils de cuisson propres pour les communautés à faible revenu en Inde.

## Accroître la mobilisation et la responsabilisation

- Mobilisation et collaboration avec des parties prenantes externes pour élaborer des programmes et des politiques de réduction des émissions nettes à zéro ouvrant la voie à la décarbonisation. Nous prenons part à plusieurs initiatives, comme Climate Action 100+, à laquelle participent Gestion SLC, Crescent et la MFS, et Engagement climatique Canada, dont Gestion SLC est un participant fondateur et un contributeur. Sur le front de la gérance, de l'engagement et de l'information, la Sun Life s'engage à collaborer avec les Clients de tous les secteurs durant leur transition vers le zéro émission nette.

- Nomination d'une toute première directrice de la durabilité, qui relève directement du chef de la direction. Cette personne assume la responsabilité générale de la durabilité, y compris des changements climatiques, à l'échelle de l'entreprise. Elle fait avancer les initiatives prioritaires de la Compagnie en matière de durabilité. De plus, elle appuie l'adoption de politiques et de réglementations gouvernementales efficaces favorisant une économie plus inclusive et sobre en carbone. La création de ce poste important favorise aussi une gouvernance solide et des responsabilités claires, ce qui nous permettra de concrétiser notre engagement et d'en demeurer responsables devant nos parties prenantes.

## ENGAGEMENTS ET AFFILIATIONS LIÉS À L'ENVIRONNEMENT



<sup>4</sup> LEED®, acronyme de Leadership in Energy and Environmental Design™, est une marque déposée du U.S. Green Building Council®. Le Conseil du bâtiment durable du Canada est l'unique détenteur d'un permis d'utilisation de la marque LEED® au Canada.

<sup>5</sup> WELL™ – Le WELL Building Standard™ de l'International WELL Building Institute™ est une norme internationale portant exclusivement sur la façon dont les édifices, et tout ce qu'ils contiennent, peuvent contribuer à améliorer le confort, la santé et le mieux-être des occupants et à susciter des choix éclairés.

<sup>6</sup> Fait référence aux émissions produites par les espaces loués selon la formule du contrôle financier établie par la Sun Life.

<sup>7</sup> Participation de Gestion SLC, Crescent et MFS.

## Agir au-delà des changements climatiques

- Poursuite de nos activités régionales et mondiales visant à améliorer la qualité de l'air et à réduire l'utilisation du plastique et du papier dans nos activités. Voici quelques exemples d'initiatives au Centre de service de l'Asie – Inde (CSAI) :
  - o Mise en place d'un distributeur de solution de nettoyage écologique permettant de réduire l'utilisation de produits chimiques tout en gardant le milieu de travail sain et sûr. Le nouveau distributeur assure une dilution adéquate et remplace les contenants en plastique. Il a donc de multiples avantages du point de vue de la gestion des déchets. Cette initiative entraîne une réduction annuelle de 76,4 kg de CO<sub>2</sub> et de 29 % des dépenses en produits chimiques. Lorsque c'est possible, le CSAI remplace les produits nocifs par des solutions écologiques.
  - o Organisation de plusieurs campagnes auprès des employés, dont une activité de recyclage de lecteurs et la prise d'un engagement par 280 employés du CSAI à l'occasion d'Une heure pour la Terre.
  - o Réduction de 25 % de la consommation de papier grâce à diverses initiatives Zéro papier.



## RECONNAISSANCE



Pour une 11<sup>e</sup> année de suite, l'Environmental Protection Agency (EPA) des États-Unis a décerné à BGO le prix ENERGY STAR® Partner of the Year–Sustained Excellence. Ce prix souligne notre leadership en matière de gestion de l'énergie et nos efforts pour réduire l'empreinte écologique du portefeuille de la Compagnie.



L'immeuble Waterloo-King de la Sun Life a remporté un prix ENERGY STAR® Canada 2021 dans la catégorie Bâtiment commercial de l'année. Ces prix récompensent les organisations qui offrent aux Canadiens les produits et les technologies les plus écoénergétiques qui existent sur le marché.

## LES CHIFFRES



[Tableaux des résultats ESG](#)

## PLUS EN LIGNE



- › [Informations à fournir selon le GIFCC](#)
- › [Méthodologie de déclaration des émissions de GES 2021\\*](#)
- › [Déclaration d'assurance relative aux émissions de GES 2021\\*](#)

\*En anglais seulement



## Gestion des risques

Être prêts à gérer les risques, peu importe le type

En tant que grande entreprise du secteur de l'assurance et de la gestion d'actifs, nous repérons en amont, mesurons et gérons les risques. C'est essentiel pour notre entreprise. Notre mentalité de gestion des risques nous aide à tenir nos engagements financiers envers nos Clients. Elle contribue également à notre compétitivité et à notre durabilité à long terme.

Nous décrivons en détail notre approche de la gestion des risques dans notre rapport annuel. La section Rendement 2021 porte sur la gestion des risques environnementaux et sociaux.

### APERÇU DE NOTRE APPROCHE

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

### EN SAVOIR PLUS

## 97 %

des employés ont suivi une formation sur les risques en 2021

## Cotes de solidité financière

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

### COTES DE SOLIDITÉ FINANCIÈRE

AM. BEST	A+
DBRS	AA
MOODY'S	Aa3
S&P	AA

Cotes au 31 décembre 2021 pour la Sun Life du Canada, compagnie d'assurance-vie

## RENDEMENT DE 2021

En 2021, nous avons porté une attention accrue sur les risques environnementaux et sociaux qui évoluent rapidement. Nous continuons de renforcer nos capacités de gestion des risques à cet égard, selon les besoins. La direction a mené des discussions et a fait le point régulièrement sur les risques et les occasions liés à la durabilité. Voici quelques-unes des activités clés :

- Discussions sur les risques liés au climat tenues à diverses réunions des cadres supérieurs et du conseil d'administration. Par exemple, le comité de direction sur l'examen des risques et le comité d'examen des risques du conseil d'administration ont reçu des rapports trimestriels sur les principaux risques et les risques émergents. Ces rapports comprennent périodiquement des éléments liés aux changements climatiques.

- Expérience accrue en analyses de simulation de changements climatiques. Nous avons participé à un projet pilote avec la Banque du Canada, le Bureau du surintendant des institutions financières (BSIF) et cinq autres institutions financières. Nous avons utilisé les simulations et les conseils fournis pour analyser les risques de crédit et de marché liés à la transition climatique pour les obligations, les prêts et les actions dans les neuf secteurs qui ont la plus forte intensité carbonique dans l'économie.

Cette expérience nous a aidés :

- o à approfondir notre compréhension des répercussions potentielles de la transition vers une économie sobre en carbone;
- o à acquérir les compétences requises et à avoir une meilleure idée des ressources et de l'expertise technique nécessaires pour effectuer ce type d'analyse;
- o à mieux comprendre le rôle important que peuvent jouer les initiatives sectorielles dans la réduction du temps requis au développement de ces capacités.

- Participation aux efforts réglementaires et aux politiques adoptées pour gérer les risques climatiques. Par exemple, nous avons répondu au document du BSIF intitulé « Incertitude et changements climatiques ». Nous soutenons l'orientation continue du BSIF sur les risques climatiques. Dans notre réponse, nous avons émis des commentaires sur :
  - o des questions liées à l'analyse de simulation climatique;

- o nos pratiques en matière de communication de l'information et de gestion des risques;
- o d'autres sujets liés aux risques découlant des changements climatiques.

- Mise à jour de notre [déclaration d'information financière alignée sur les recommandations du GIFCC](#) dans notre rapport annuel 2021. Cette déclaration donne aux parties prenantes des renseignements sur la gouvernance, la gestion des risques, la stratégie, les mesures et les objectifs liés aux changements climatiques.

### LES CHIFFRES



[Tableaux des résultats ESG](#)

### PLUS EN LIGNE



- › [Rapport annuel](#)
- › [Notice annuelle](#)
- › [Cotes de solidité financière](#)

# Sécurité des données et protection des renseignements personnels

Faire évoluer nos mesures de défense pour gérer les risques en constante évolution

À l'ère du numérique, les organisations comme la Sun Life détiennent plus de renseignements personnels que jamais auparavant. Nos Clients et le public comptent sur nous pour protéger leurs renseignements. Il est donc crucial que nous gérons ces données de façon sécuritaire et responsable.

Tandis que de nouvelles cybermenaces continuent de surgir, l'augmentation du télétravail et des services financiers en ligne crée des risques différents pour les données. Nous devons repérer les menaces et prévenir les attaques avant qu'elles ne surviennent. Ce travail nécessite l'évolution continue de nos meilleures pratiques.

## APERÇU DE NOTRE APPROCHE

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

EN SAVOIR PLUS

## 36

tests d'hameçonnage effectués auprès des employés, des contractuels et des conseillers au Canada (total combiné)

Ces tests visent à évaluer et à approfondir leurs connaissances des cyberrisques

## 97 %

des employés et des contractuels ont suivi la formation sur la sécurité et la protection des renseignements personnels

## RENDEMENT DE 2021

### Accroître la sécurité en multipliant les mesures de protection contre les cybermenaces

• Réalisation de 36 tests d'hameçonnage. Les courriels d'hameçonnage sont le type de cyberattaque le plus courant. À la Sun Life, nous gardons un œil vigilant sur les menaces potentielles. Nous effectuons des tests d'hameçonnage auprès des employés, des contractuels et des conseillers au Canada tous les mois. Si le destinataire clique sur les liens ou les pièces jointes dans le courriel, il échoue au test. Dans ce cas, nous lui fournissons d'autres ressources et activités d'apprentissage pour qu'il renforce ses connaissances en matière de sécurité. Les employés et les contractuels qui échouent à plus de deux tests doivent aussi suivre une formation additionnelle.

• Amélioration de notre capacité à repérer et à bloquer les attaques grâce à l'adoption d'une approche proactive. Nous avons commencé à utiliser Bot manager, plateforme

de détection des attaques, pour renforcer nos capacités de cyberdéfense. Bot manager utilise des algorithmes d'apprentissage profond pour s'ajuster aux tendances de trafic sur les sites Web et les applis mobiles de la Sun Life. Il est conçu pour trouver et envoyer uniquement le trafic « propre », prévenant ainsi les attaques contre nos systèmes. Par ailleurs, notre plateforme de gestion des informations et des événements de sécurité (GIES) nous donne maintenant accès à des analyses détaillées du comportement des utilisateurs et des entités. En comparant les événements de sécurité qui surviennent sur différents appareils, la technologie de GIES détecte les possibles activités malveillantes et alerte les équipes d'intervention.

• Ajout d'un mécanisme supplémentaire de détection des menaces par courriel pour protéger notre personnel des courriels malveillants externes. Ce mécanisme protège contre les attaques ciblées sophistiquées, comme la compromission de courriel d'entreprise, le harponnage et les courriels de compromission de compte. Il fonctionne en utilisant une approche axée sur les profils comportementaux.

• Lancement d'un défi de quatre semaines sur la cybersécurité pour rappeler aux employés d'utiliser des pratiques sécuritaires et d'améliorer leur connaissance des cybermenaces. Nous avons organisé des activités hebdomadaires pour les employés portant sur divers sujets : sécurité des mots de passe, authentification à plusieurs facteurs, sécurité des appareils personnels et protection d'un réseau Wi-Fi personnel. Ce défi fait partie d'une série de communications et de ressources que nous publions tout au long de l'année. Ces initiatives aident les employés à garder la sécurité à l'esprit et à renforcer leurs compétences.

### Renforcer la protection des renseignements personnels à l'intérieur et à l'extérieur de la Sun Life

• Transparence accrue quant à nos pratiques de protection des renseignements personnels. Nous avons mis à jour et clarifié le contenu de notre déclaration mondiale pour la protection des renseignements personnels. Cette déclaration explique à nos Clients et au public ce à quoi ils peuvent s'attendre

de nous lorsque nous recueillons et utilisons des renseignements personnels. Elle renforce notre engagement à faire ce qui est bien, plutôt que seulement ce qui est exigé par la loi.

- Améliorations apportées aux évaluations des répercussions sur la protection des renseignements personnels (ERPRP) pour les nouveaux projets, notamment pour l'orientation des considérations éthiques. Les ERPRP sont un excellent moyen de repérer et d'atténuer les risques liés à la protection des renseignements personnels. Elles aident aussi les employés à mieux comprendre et gérer ces risques. Le processus fournit de nombreuses données permettant d'approfondir les analyses, d'améliorer la communication de l'information, de déterminer les aspects à revoir et de mieux gérer les risques.

- Renforcement de notre formation sur la protection des renseignements personnels et de nos outils de soutien pour sensibiliser les employés et les aider à rester à l'affût toute l'année. Par exemple :

- o Nous avons amélioré notre programme de formation obligatoire et créé des microformations sur des processus précis, comme la gestion des incidents liés à la protection des renseignements personnels et la réalisation d'une ERPRP.



- o Nous avons créé de nouvelles ressources sur la protection des renseignements personnels pour les employés et les gestionnaires. Elles comprennent des vidéos montrant nos principes de protection des données en action. Plus de 5 000 employés ont regardé ces vidéos.
- o Nous avons organisé diverses activités de communication à l'échelle de l'entreprise, telles que des présentations sur la protection des renseignements personnels lors des réunions des employés. Nous avons aussi publié des messages sur nos réseaux sociaux internes et externes à l'occasion de la Journée de la protection des données.

- Réception d'une seule plainte fondée liée à la sécurité des données de la part d'un organisme de réglementation en 2021. La plainte concernait une demande d'accès durant une enquête pour fraude.

Nous avons légèrement modifié notre processus afin de corriger le problème.

- Appui et leadership continus en matière de protection des renseignements personnels et de sécurité des données en participant à des événements externes. La Sun Life est membre du comité directeur du Canadian Anonymization Network (CANON) et a contribué au rapport Practices for Generating Non-identifiable Data 2021 de l'organisation. Ce rapport a été financé dans le cadre du Programme des contributions du Commissariat à la protection de la vie privée du Canada. Il présente les pratiques de dépersonnalisation des données qu'utilisent les importants administrateurs de données au Canada. Il indique aussi les meilleures pratiques à une collectivité élargie, en relevant ce qui fonctionne et ce qui doit être amélioré. Diverses suggestions sont

émises dans le rapport, dont des changements de grande portée qui exigeront la collaboration des organismes de réglementation, des législateurs et des utilisateurs de données.

## LES CHIFFRES



[Tableaux des résultats ESG](#)

## PLUS EN LIGNE



- › [La sécurité à la Sun Life](#)
- › [Protection de vos données personnelles à la Sun Life](#)



## Gouvernance et éthique

Donner les moyens à nos employés de faire ce qu'il faut

Une gouvernance et un comportement sans reproches sont essentiels pour les entreprises centrées sur la durabilité. Et cela s'applique particulièrement aux sociétés de services financiers comme la nôtre. En effet, la réputation de la Sun Life dépend d'une bonne gouvernance et d'un comportement éthique à tous les niveaux de l'organisation. Ces pratiques sont indispensables pour que nous agissions – et soyons considérés – comme une entreprise fiable et responsable.

### APERÇU DE NOTRE APPROCHE

- › Nous engager à assurer une gouvernance de premier ordre
- › Favoriser une culture éthique par l'adoption de pratiques rigoureuses
- › Revoir nos Règles de conduite tous les ans
- › Offrir un moyen confidentiel de signaler tout comportement contraire à l'éthique
- › Contribuer à l'évolution des politiques publiques pour qu'elles bénéficient à l'ensemble des citoyens

### EN SAVOIR PLUS

**42 %** des membres du conseil d'administration s'identifient comme des femmes

**25 %** des membres du conseil déclarent faire partie d'un groupe sous-représenté<sup>1</sup>

**50 %** des présidents des comités du conseil s'identifient comme des femmes

## 4 langues

Nos Règles de conduite sont offertes dans 4 langues pour une plus grande accessibilité à l'échelle mondiale. Elles sont accessibles sur notre intranet en anglais, en français, en vietnamien et en indonésien (bahasa).

## RENDEMENT DE 2021

- Augmentation de la visibilité de nos [Règles de conduite](#) à la Sun Life. En 2021, nous avons rendu nos Règles plus accessibles et plus faciles à comprendre. Elles sont offertes sur notre intranet dans quatre langues et, sur demande, dans d'autres langues. Nous avons aussi créé des campagnes pour aider nos employés à garder les Règles à l'esprit tout au long de l'année. Cela permet d'ancrer les comportements éthiques dans notre culture.
- Simplification de la marche à suivre par les parties prenantes pour fournir des commentaires liés à la conduite. Nous avons créé une page consacrée à nos Règles de conduite et à notre ligne éthique sur les sites sunlife.com et sunlife.ca. La page fournit des renseignements sur nos Règles, ce qui peut être signalé avec la ligne éthique et la façon de faire un signalement.
- Amélioration de la communication interne de l'information sur les infractions aux Règles de conduite. Le nouvel outil de suivi sur mesure accroît la précision, la qualité et la fiabilité des rapports, et améliore la visualisation.
- Mise à jour des règles de conduite des fournisseurs, pour que les fournisseurs s'alignent sur l'engagement de la Sun Life en matière de durabilité. Nous évaluons les fournisseurs essentiels selon ces règles actualisées.
- Modifications apportées aux Principes directeurs sur la diversité du conseil d'administration pour :
  - o augmenter la proportion visée de femmes, de 30 % à 35-45 %, et maintenir l'objectif d'une représentation équilibrée;
  - o préciser une année cible (2025) pour l'atteinte d'une représentation équilibrée;
  - o ajouter l'objectif d'atteindre une proportion de 20-25 % de personnes de groupes sous-représentés<sup>1</sup> au conseil d'administration.
- Poursuite de nos efforts pour défendre des causes qui aident plus de gens à bâtir leur épargne et à atteindre un mode de vie sain. Par exemple :
  - o Au Canada, nous avons encouragé des changements législatifs permettant des mécanismes

automatiques dans des régimes de retraite et d'épargne facultatifs.

- o Aux États-Unis, nous avons travaillé avec des leaders du Congrès sur des propositions visant à créer un régime national de congés familiaux et de maladies payés.

Pour en savoir plus, consultez la section [Sécurité financière](#).

- Tenue d'une assemblée générale annuelle virtuelle en 2021, ce qui l'a rendue accessible partout.

### LES CHIFFRES



[Tableaux des résultats ESG](#)

### PLUS EN LIGNE



- › [Règles de conduite de la Sun Life](#)
- › [Ligne éthique](#)
- › [Circulaire d'information de la direction 2022](#)

## ANNEXE I : À propos du rapport

Nous publions notre rapport sur la durabilité chaque année, pour faire état des progrès que nous avons accomplis sur des enjeux clés de durabilité.

Le rapport porte sur les thèmes environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) les plus pertinents pour nos activités et nos parties prenantes. Nous avons déterminé ces thèmes dans le cadre d'une évaluation de pertinence en 2021. Voir la section [Engagement des parties prenantes et pertinence](#) pour plus d'information.

### Notre processus

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

- o experts internes
- o cadres supérieurs
- o membres de notre Conseil international sur la durabilité
- o comité interne sur la communication de l'information
- o comité de la gouvernance, des placements et de la révision, qui relève du conseil d'administration, avant de recommander au conseil l'approbation du rapport pour publication

Nous avons obtenu une assurance indépendante limitée pour les données des niveaux 1 et 2 et certaines données du niveau 3 pour nos émissions de gaz à effet de serre (GES) de 2021, et la réduction de nos émissions annuelles entre 2020 et 2021. Voir la [Déclaration d'assurance](#) (en anglais) et la [Méthodologie de déclaration des émissions de GES](#) (en anglais) pour

des précisions. Nous n'avons pas soumis l'ensemble du rapport à l'examen d'un organisme indépendant.

### Normes de référence

Nous appliquons les normes de la Global Reporting Initiative (normes GRI) depuis 2014. Le présent rapport est conforme aux critères « essentiels » des normes GRI. Le rapport traite aussi de sujets pertinents liés à la déclaration de l'information – ces sujets sont définis dans les normes sur l'assurance et la gestion d'actifs développées par le Sustainability Accounting Standards Board (SASB). Voir les sections [Index GRI](#) et [Index SASB](#). Nous surveillons le développement de normes et de cadres additionnels, et prévoyons nous aligner sur de nouvelles normes à mesure qu'évoluera le contexte de production de rapports et de communication de l'information.

### Portée du rapport

Le présent Rapport sur la durabilité (le « rapport ») porte sur la Financière Sun Life inc. et, s'il y a lieu, sur ses filiales, coentreprises et entreprises associées. Le rapport couvre l'année financière du

1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2021. Sauf indication contraire, tous les renseignements qu'il contient correspondent aux données arrêtées au 31 décembre 2021 et inscrites dans l'exercice clos à cette date. Tous les montants sont indiqués en dollars canadiens, à moins d'indication contraire. Les termes « nous », « notre » et « nos », « la Compagnie » et « Sun Life » font référence à la Financière Sun Life inc. et, s'il y a lieu, à ses filiales, coentreprises et entreprises associées.

Le rapport présente les données auxquelles la Sun Life a accès pour chacune des mesures déclarées. La portée par défaut des déclarations contenues dans le présent rapport reflète les organisations de la Sun Life suivantes (collectivement, les « organisations de données de base ») : Canada, États-Unis, Royaume-Uni, Asie (Hong Kong, Indonésie, Philippines, Vietnam, International), et Gestion SLC.

À des fins de clarté, le contenu portant sur les placements durables couvre généralement la MFS et les sociétés affiliées à Gestion SLC (BentallGreenOak, InfraRed et Crescent).

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

Note 1 : Inclut les coentreprises en Asie.

Note 2 : Inclut les coentreprises en Asie (Malaisie et Philippines).

Note 3 : Inclut la MFS et les sociétés affiliées à Gestion SLC (BentallGreenOak, InfraRed et Crescent).

Note 4 : Inclut la MFS, les sociétés affiliées à Gestion SLC (BentallGreenOak, InfraRed et Crescent) et les coentreprises en Asie.

Note 5 : Exclut le Vietnam.

Note 6 : Exclut le Royaume-Uni, l'Asie (International) et les coentreprises en Asie, sauf la Malaisie.

### Utilisation de mesures financières non conformes aux normes IFRS

Certaines informations financières indiquées dans le présent rapport, telles que l'actif géré, ne sont pas basées sur des mesures financières établies conformément aux Normes internationales

d'information financière (« IFRS »). Ces mesures financières non conformes aux normes IFRS ne font pas l'objet d'une définition normalisée et peuvent ne pas être comparables à des mesures semblables utilisées par d'autres sociétés. Pour certaines mesures financières non conformes aux normes IFRS, il n'y a aucun montant calculé selon les normes IFRS qui soit directement comparable. Ces mesures ne doivent pas être considérées de manière isolée ou comme une solution de rechange aux mesures de performance financière établies conformément aux normes IFRS. Notre rapport de gestion annuel et intermédiaire ainsi que les dossiers de renseignements financiers supplémentaires disponibles à la section Investisseurs – Résultats et rapports financiers, à l'adresse [www.sunlife.com](http://www.sunlife.com), présentent des renseignements supplémentaires concernant ces mesures financières non définies par les IFRS, ainsi qu'un rapprochement avec les mesures selon les IFRS.

## ANNEXE II : Engagement des parties prenantes et pertinence

### À l'écoute de nos parties prenantes

L'engagement de nos parties prenantes est essentiel à notre réussite, et nos interactions avec elles prennent plusieurs formes – voir [Index GRI](#) pour en savoir plus. Nos principales parties prenantes sont : nos Clients, employés et conseillers, les autorités publiques et les organismes de réglementation, les associations de l'industrie, les actionnaires et les investisseurs, et aussi les analystes, les fournisseurs et les organismes communautaires et leurs membres.

L'évaluation de pertinence est l'un des moyens que nous prenons pour nous concerter avec nos parties prenantes. C'est un processus qui nous aide à cibler et à prioriser les thèmes environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) qui comptent le plus pour nos parties prenantes. La Sun Life utilise les résultats pour orienter ses initiatives et son rapport sur la durabilité.

### Nouveauté en 2021

En 2021, nous avons collaboré avec Datamaran pour obtenir une évaluation davantage axée sur les données. Datamaran est une société de logiciel qui utilise des techniques brevetées pour aider les entreprises à évaluer l'importance relative des risques ESG et des occasions en temps réel. Il en résulte une approche plus crédible, plus rigoureuse et aussi plus dynamique, appuyée par la technologie. Le processus compte trois phases, conformes aux normes GRI : détermination des thèmes, priorisation et validation. En voici les composantes clés :

- o **Analyse des thèmes ESG** : Au moyen des schémas fournis par Datamaran illustrant les sujets par secteur, lesquels reflètent les principaux cadres de déclaration et les développements externes, nous avons ciblé 23 sujets pertinents. Nous avons utilisé la plateforme logicielle de Datamaran alimentée par l'intelligence artificielle (IA) pour analyser les dernières nouvelles sur les ESG, les initiatives politiques,

les développements en matière de réglementation, les attentes des investisseurs et les activités des homologues du secteur partout dans le monde.

- o **Consultation des parties prenantes** : Nous avons demandé aux parties prenantes clés, c'est-à-dire nos Clients, employés et dirigeants, de classer les sujets selon leur incidence sur la Sun Life et l'importance du rôle actif joué par la Sun Life face à ces sujets. Nous avons expliqué clairement chaque grand thème et les sujets associés. Nous avons pu établir des constats sur 67 sujets.

Les résultats de cette analyse combinée sont reportés dans le tableau de la page [43](#). On y montre chaque sujet selon son niveau de priorité.

À la suite d'une analyse et d'une discussion à l'interne, nous avons convenu de regrouper les sujets par thèmes pour en réduire leur nombre. Nous avons ainsi établi 12 thèmes ESG prioritaires pour nos parties prenantes et la Sun Life.

La liste des thèmes importants concorde avec notre évaluation de 2019. Nous notons cependant une variation dans la priorisation des thèmes par les parties prenantes. Par exemple, la sécurité des données et la protection des renseignements personnels, les risques pour la santé publique et l'investissement responsable sont maintenant classés de plus haute importance. Les résultats de l'évaluation et le graphique ont été présentés au conseil d'administration de la Sun Life.

Au fil des ans, la Sun Life continuera d'analyser les résultats afin de mieux comprendre les sujets de haute priorité et de les intégrer à son plan de durabilité et à son rapport.

### Volume d'informations ESG analysées grâce à l'IA



**7 500**  
articles de presse

**2 522**

initiatives politiques



**164**  
homologues du secteur

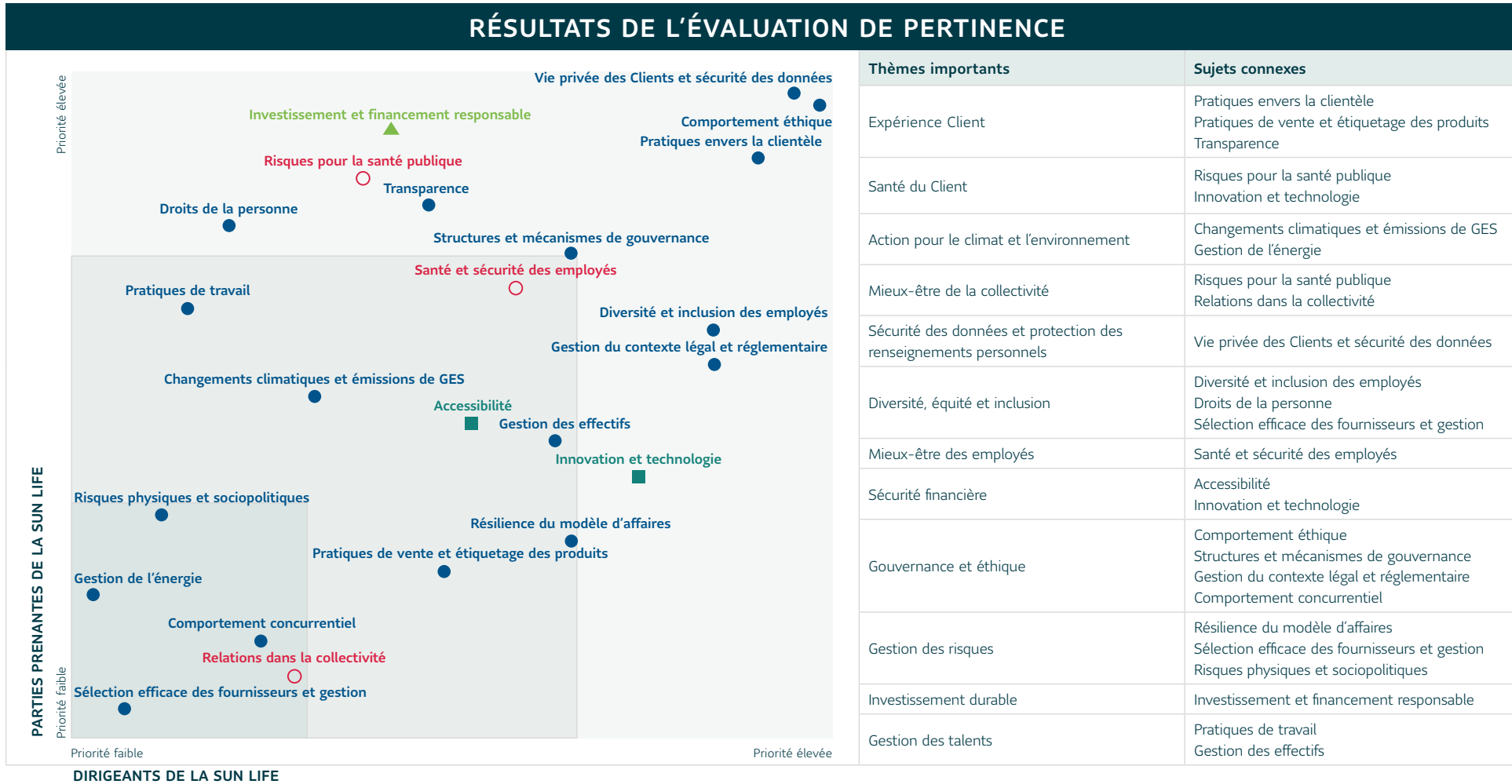
### Consultation des parties prenantes

**1 137**  
réponses





## RÉSULTATS DE L'ÉVALUATION DE PERTINENCE



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

### Légende

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

## ANNEXE III : Tableaux des résultats ESG

Normes ou indicateurs pertinents	SÉCURITÉ FINANCIÈRE	2021	2020	2019
GRI 203-2	Nombre de contrats de microassurance émis (Asie)	19 402	31 867	48 463
ODD 8.3, 8.10	Nombre d'actions financières positives prises par les Clients au Canada pour atteindre la sécurité financière (en millions)	1,4	1,2	1,2
	Nombre de Clients des Régimes collectifs de retraite de la Sun Life Canada qui ont un plan financier	284 933	232 898	161 696
	Argent versé en règlements et en prestations <sup>1</sup> (en millions de dollars)	18 722 \$	18 307 \$	17 421 \$

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

Normes ou indicateurs pertinents	SANTÉ DU CLIENT	2021	2020	2019
GRI 203-2	Nombre d'actions positives prises par les Clients au Canada pour leur santé et leur mieux-être après avoir reçu un message incitatif d'Elia, notre coach numérique	377 940 <sup>1</sup>	248 416 <sup>2</sup>	66 800
ODD 3.4, 3.8, 3.d	Nombre de Clients et de membres de leur famille qui ont accès aux Soins virtuels Lumino Santé au Canada	556 000	523 000	s. o.
	Économies pour la Sun Life et ses Clients de l'assurance en excédent de perte avec Clinical 360 aux États-Unis (en millions de dollars)	24,5 \$ US	16,2 \$ US	-

<sup>1</sup> Représente les données au 1<sup>er</sup> mars 2022. Les valeurs sont susceptibles de changer, puisque les données ne sont entièrement validées que 90 à 120 jours après la fin de l'année.

<sup>2</sup> Rajusté pour refléter les données entièrement validées.

Normes ou indicateurs pertinents	MIEUX-ÊTRE DES EMPLOYÉS	2021	2020	2019
GRI 403-6	Somme totale versée aux programmes de rémunération et d'avantages sociaux <sup>1</sup> (en millions de dollars)	5 077 \$	4 418 \$	4 046 \$
ODD 3.4, 3.8, 5.4	Pourcentage des employés admissibles en Amérique du Nord qui versent des cotisations facultatives au régime à cotisations déterminées de la Sun Life			
	Canada	88 %	86 %	83 %
	Pourcentage d'employés admissibles à l'adhésion automatique qui n'ont pas exercé leur droit de retrait	94 %	95 %	s. o.
	États-Unis	86 %	86 %	85 %
	Pourcentage d'employés admissibles à l'adhésion automatique qui n'ont pas exercé leur droit de retrait	98 %	96 %	s. o.
	Pourcentage des employés admissibles en Amérique du Nord qui versent des cotisations facultatives au régime d'achat d'actions de la Sun Life			
	Canada	65 %	64 %	62 %
	États-Unis	21 %	19 %	16 %
	Taux d'absentéisme <sup>2</sup> (pourcentage du nombre de jours de l'horaire de travail)	4,8 %	4,2 %	4,3 %

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

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

Normes ou indicateurs pertinents	MIEUX-ÊTRE DE LA COLLECTIVITÉ	2021	2020	2019
GRI 203-2	Dons de la Compagnie (en millions de dollars)	20,9 \$	18,5 \$	15,6 \$
ODD 3.4, 3.8, 3.d	Sun Life	15,3 \$	13,8 \$	10,6 \$
	MFS	4,3 \$	4,1 \$	4,4 \$
	BentallGreenOak	0,8 \$	0,6 \$	0,5 \$
	Crescent	0,4 \$	-	-
	InfraRed	0,1 \$	-	-
	Dons de la Sun Life par secteur prioritaire (en millions de dollars)			
	Santé	9,2 \$	7,4 \$	6,6 \$
	Diabète	6,0 \$	4,5 \$	4,4 \$
	Culture	1,7 \$	1,8 \$	1,8 \$
	Services sociaux	3,3 \$	3,5 \$	1,8 \$
	Éducation	1,1 \$	1,0 \$	0,5 \$
	Total des dons à des initiatives de diversité, d'équité et d'inclusion (en millions de dollars)	2,0 \$	0,9 \$	-
	Dons recueillis par les employés pour des organismes de bienfaisance enregistrés <sup>1</sup> en Amérique du Nord (en millions de dollars)	2,3 \$	2,4 \$	2,3 \$
	Nombre d'organismes de bienfaisance enregistrés <sup>1</sup> soutenus par les employés au moyen de dons et de bénévolat en Amérique du Nord	3 085	3 027	1 703
	Heures de bénévolat des employés	19 553	13 458	18 040

<sup>1</sup> Organismes reconnus par l'Agence du revenu du Canada ou organismes qui ont reçu un droit d'exonération d'impôt de l'Internal Revenue Service des États-Unis.

Normes ou indicateurs pertinents	EXPÉRIENCE CLIENT	2021	2020	2019
GRI 203-2	Variation de l'indice de l'expérience Client <sup>1</sup> à l'échelle mondiale par rapport à l'année précédente	-1 (cible : +1)	+3 (cible : +2)	+2
	Variation du Net Promoter Score <sup>1</sup> à l'échelle mondiale par rapport à l'année précédente	-2	+6	+2
	Résolution de problème au Canada :			
	Dossiers étudiés par les spécialistes de la Protection des intérêts de la clientèle de la Sun Life	875 <sup>1</sup>	146 <sup>2</sup>	153 <sup>2</sup>
	Dossiers étudiés par un organisme indépendant de résolution des plaintes ou par un organisme de réglementation <sup>3</sup>	28	47	45
	Dossiers dont l'examen <sup>3</sup> a mené à une recommandation en désaccord avec la décision de la Sun Life	0	2	2
	Résolution de problème aux États-Unis :			
	Pourcentage de Clients satisfaits après le processus de résolution de problème	95 % (cible : 90 %)	94 % (cible : 90 %)	85 %

<sup>1</sup> Hausse du nombre de dossiers attribuable à un nouveau processus de résolution des plaintes qui permet aux Clients de soumettre plus facilement leurs préoccupations à la Sun Life.

<sup>2</sup> Voir la section [Portée du rapport – Note 6](#).

<sup>3</sup> Dossiers étudiés par le Bureau de l'ombudsman de la Sun Life au Canada avant la fusion avec le Groupe de protection des intérêts de la clientèle.

<sup>4</sup> Dossiers étudiés par l'Ombudsman des assurances de personnes, l'Ombudsman des services bancaires et d'investissement ou l'Autorité des marchés financiers. 44

## ANNEXES

## • III. Tableaux des résultats ESG

Normes ou indicateurs pertinents	PLACEMENTS DURABLES	2021	2020	2019
GRI 203-1, 203-2	Actif géré de placements durables <sup>1</sup> (en milliards de dollars)	65,2 \$	60,1 \$	49,7 \$
	Énergie renouvelable	10,9 \$	9,7 \$	5,2 \$
ODD 7.1, 7.2, 7.3, 13.1, 13.3	Efficacité énergétique	1,9 \$	1,6 \$	0,6 \$
	Bâtiments durables/verts <sup>2</sup>	35,7 \$	33,7 \$	32,5 \$
	Transport non polluant	1,3 \$	1,9 \$	1,9 \$
	Gestion durable de l'eau	0,7 \$	0,7 \$	0,4 \$
	Accès aux services essentiels	9,2 \$	9,9 \$	7,4 \$
	Obligations vertes, sociales et durables	5,5 \$	2,6 \$	1,6 \$
	Valeur des nouveaux placements durables <sup>1,3</sup> (en milliards de dollars)	6,8 \$	3,6 \$	2,3 \$
	Nombre de nouveaux placements durables <sup>1,4</sup>	96	56	42
	Nombre de pieds carrés d'espaces certifiés verts <sup>5</sup> (placements immobiliers en Amérique du Nord) (en millions de pieds carrés)	26,4	22,1	21,7
	Actif géré en placements durables (PMSL) (en millions de dollars)	469 \$	367 \$	-

<sup>1</sup> Portefeuille au 31 décembre (compte général et Clients tiers). La valeur de l'actif des Clients inclus représente une mesure financière non conforme aux normes IFRS.

<sup>2</sup> Critères de placement fondés sur les lignes directrices de l'International Capital Markets Association (ICMA) pour les obligations vertes, sociales et durables, le Global Real Estate Sustainability Benchmark (GRESB) et la feuille de route des placements à vocation sociale (Impact Investing Market Map) des Principes pour l'investissement responsable des Nations Unies. Lorsque les émetteurs n'obtiennent pas l'opinion d'une tierce partie ou fournissent une opinion interne sur leur émission, nos professionnels des placements utilisent leur jugement pour déterminer si l'utilisation du produit répond ou non aux normes établies dans les lignes directrices de l'ICMA. N'inclut pas toutes les participations dans des compagnies pouvant être définies comme étant durables selon d'autres taxonomies. Placements directs seulement; n'inclut pas les fonds d'autres sociétés.

<sup>3</sup> Les actifs immobiliers comprennent des placements immobiliers, des biens immobiliers occupés par le propriétaire et des biens immobiliers dans des placements de sociétés en commandite.

<sup>4</sup> La valeur pour 2021 est à la date de transaction, et les valeurs pour 2020 et 2019 sont au 31 décembre. La valeur de l'actif des Clients inclus représente une mesure financière non conforme aux normes IFRS.

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

<sup>6</sup> Comprend tous les niveaux de certification LEED, BOMA BEST et IREM CSP.

Normes ou indicateurs pertinents	GESTION DES RISQUES	2021	2020	2019
ODD 13.1	Pourcentage des employés qui ont suivi une formation sur les risques	97 %	98 %	94 %

Normes ou indicateurs pertinents	SÉCURITÉ DES DONNÉES ET PROTECTION DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS	2021	2020	2019
GRI 418-1	Nombre de tests d'hameçonnage effectués auprès des employés, des contractuels et des conseillers canadiens (total combiné)	36	33	30
	Nombre de plaintes fondées liées à la protection des renseignements personnels reçues de la part d'un organisme de réglementation	1	1	1
	Pourcentage des employés et des contractuels qui ont suivi la formation annuelle sur la sécurité de l'information et la protection des renseignements personnels	97 %	98 %	93 %
	Évaluations des répercussions sur la protection des renseignements personnels	566	357	-

Normes ou indicateurs pertinents	GESTION DES TALENTS	2021	2020	2019
GRI 401-1, 401-2	Taux d'engagement des employés	89 % <sup>1</sup>	89 %	85 %
	Taux de roulement total <sup>2</sup>	14,6 %	9,3 %	12,8 %
ODD 5.4, 5.5, 8.5	Taux de roulement volontaire	12,7 %	7,2 %	9,8 %
	Nombre moyen d'années de service <sup>2</sup>	8,0	8,7	8,4
	Pourcentage des postes de directeurs ou d'un échelon supérieur pourvus à l'interne <sup>2</sup>	73 %	68 %	62 %
	Investissement total dans la formation et le perfectionnement <sup>3</sup> (en millions de dollars)	25 \$ <sup>4</sup>	26 \$ <sup>4</sup>	43 \$

<sup>1</sup> 72 % des employés ont participé au sondage. Voir la section [Portée du rapport – Note 2](#).

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

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

<sup>4</sup> Durant la majeure partie de 2021 et 2020, les activités de formation et les conférences externes se sont déroulées en ligne ou ont été annulées en raison de la pandémie. Cela a entraîné une baisse des investissements déclarés en formation et en perfectionnement, comparativement aux années passées.

Normes ou indicateurs pertinents	GOVERNANCE ET ÉTHIQUE	2021	2020	2019
GRI 405-1	Nombre de personnes siégeant au conseil d'administration	12	11	11
ODD 5.1, 5.2, 5.5	Nombre de personnes indépendantes siégeant au conseil d'administration	11	10	10
	Pourcentage des membres du conseil qui s'identifient comme des femmes	42 %	36 %	36 %
	Pourcentage des présidents des comités du conseil qui s'identifient comme des femmes	50 %	75 %	75 %
	Pourcentage des membres du conseil qui s'identifient comme appartenant à un groupe sous-représenté <sup>1</sup>	25 %	9 %	9 %
	Pourcentage des employés qui estiment que la Sun Life a une culture éthique <sup>2</sup>	89 %	89 %	79 %
	Pourcentage des employés qui estiment qu'on peut s'exprimer librement à la Sun Life <sup>2</sup>	81 %	81 %	75 %

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

<sup>2</sup> Selon le sondage sur l'engagement des employés. Voir la section [Portée du rapport – Note 2](#).



## ANNEXES

## • III. Tableaux des résultats ESG

Normes ou indicateurs pertinents	DIVERSITÉ, ÉQUITÉ ET INCLUSION <sup>1</sup>	2021	2020	2019
GRI 405-1, 405-2	Femmes (à l'échelle mondiale)	59 %	59 %	59 %
	Cadres supérieures (vice-présidentes et plus) (cible : 50 % d'ici 2025)	35 %	34 %	35 %
SASB FN-AC-330a.1	Cadres intermédiaires (vice-présidentes adjointes et directrices)	47 %	47 %	47 %
	Employés	61 %	61 %	61 %
ODD 5.1, 5.2, 5.5, 8.5	Groupes ethniques sous-représentés <sup>2</sup> (Amérique du Nord)	31 %	29 %	28 %
	Cadres supérieurs (cible : 25 % d'ici 2025)	16 %	15 %	14 %
	Cadres intermédiaires	27 %	24 %	22 %
	Employés	32 %	30 %	29 %
	Personnes LGBTQ2+ (Amérique du Nord)	3 %	3 %	2 %
	Personnes handicapées (Amérique du Nord)	1 %	1 %	1 %
	Autochtones <sup>3</sup> (Canada)	1 %	1 %	1 %
	Cadres supérieurs	1 %	1 %	2 %
	Cadres intermédiaires	0 %	0 %	0 %
	Employés	1 %	1 %	1 %
	Noirs (Canada)	3 %	3 %	3 %
	Cadres supérieurs (cible : 3,5 % d'ici 2025) <sup>4</sup>	2 %	1 %	1 %
	Cadres intermédiaires	1 %	1 %	1 %
Employés	4 %	3 %	3 %	
Effectifs étudiants (cible : 5 % d'ici 2025) <sup>4</sup>	4 %	4 %	2 %	
Diversité de l'embauche				
	Femmes (à l'échelle mondiale)	55 %	55 %	54 %
	Groupes ethniques sous-représentés <sup>2</sup> (Amérique du Nord)	51 %	41 %	39 %
Diversité de l'âge (à l'échelle mondiale)				
	<30	18 %	19 %	20 %
	30-50	58 %	58 %	58 %
	50+	24 %	23 %	22 %
Rémunération totale moyenne des femmes exprimée en pourcentage de la rémunération des hommes <sup>5</sup> , selon le poste (Canada)				
	Cadres supérieures	94 %	95 %	100 %
	Cadres intermédiaires	98 %	98 %	98 %
	Employés	99 %	99 %	99 %

Normes ou indicateurs pertinents	DIVERSITÉ, ÉQUITÉ ET INCLUSION <sup>1</sup>	2021	2020	2019
GRI 405-1, 405-2	Rémunération totale moyenne des groupes ethniques sous-représentés <sup>2</sup> exprimée en pourcentage de la rémunération des groupes ethniques non sous-représentés (Canada) <sup>5,6</sup>			
	Cadres supérieurs	105 %	-	-
SASB FN-AC-330a.1	Cadres intermédiaires	100 %	-	-
	Employés	103 %	-	-
ODD 5.1, 5.2, 5.5, 8.5	Rémunération totale moyenne des femmes exprimée en pourcentage de la rémunération des hommes <sup>5</sup> , selon le poste (États-Unis)			
	Cadres supérieures	99 %	96 %	-
	Cadres intermédiaires	97 %	97 %	-
	Employés	96 %	95 %	-
Rémunération totale moyenne des groupes ethniques sous-représentés <sup>2</sup> exprimée en pourcentage de la rémunération des groupes ethniques non sous-représentés (États-Unis) <sup>5,6,7</sup>				
	Cadres intermédiaires	100 %	-	-
	Employés	101 %	-	-
Rémunération totale moyenne des femmes exprimée en pourcentage de la rémunération des hommes <sup>5</sup> , selon le poste (pays d'Asie) <sup>7,8</sup>				
	Cadres intermédiaires	98 % - 106 %	-	-
	Employés	97 % - 101 %	-	-
	Pourcentage des employés qui estiment que la Sun Life soutient la diversité dans le milieu de travail (en reconnaissant et en respectant la valeur des différences individuelles) <sup>9</sup>	94 %	94 %	-
	Pourcentage du total des dépenses directes (Amérique du Nord) affectées à des fournisseurs certifiés issus de la diversité (cible : 5 % d'ici 2025)	1,6 %	1,3 %	-

<sup>1</sup> Résultats fondés sur des données d'auto-identification fournies volontairement par les employés. 89 % des employés sondés ont fourni des données d'auto-identification. Voir la section [Portée du rapport – Note 5](#).

<sup>2</sup> Canada : personnes qui s'identifient comme membre d'une minorité visible au sens de la Loi sur l'équité en matière d'emploi; États-Unis : personnes qui s'identifient comme une personne de couleur au sens de l'Equal Employment Opportunity Commission.

<sup>3</sup> « Autochtones » est le nom collectif qui désigne les premiers peuples d'Amérique du Nord et leurs descendants. Au Canada, le terme « peuple autochtone » désigne également les personnes qui s'identifient comme membres d'une Première Nation, Inuits ou Métis.

<sup>4</sup> Cette cible fait partie d'une série d'engagements pris dans le cadre de l'initiative BlackNorth, dont nous sommes signataires.

<sup>5</sup> Rémunération calculée pour les employés à temps plein seulement, à l'exception de ceux participant à un programme incitatif spécial; comprend le salaire de base, la gratification annuelle et la rémunération incitative à long terme.

<sup>6</sup> Incluent principalement des employés qui s'identifient comme des Blancs, les personnes qui choisissent de ne pas s'identifier et les personnes pour lesquelles il n'existe aucune donnée.

<sup>7</sup> Le nombre de postes de cadre supérieur dans les groupes de comparaison n'atteignait pas le minimum requis pour être pris en compte dans le rapport.

<sup>8</sup> Les pays d'Asie sont l'Inde, l'Indonésie, Hong Kong et les Philippines.

<sup>9</sup> Selon le sondage sur l'engagement des employés. Voir la section [Portée du rapport – Note 2](#).

## Changements climatiques et environnement

Normes ou indicateurs pertinents	ÉMISSIONS DE GES LIÉES AU PARC IMMOBILIER À L'ÉCHELLE MONDIALE (T ÉQ. CO <sub>2</sub> )	2021	2020	2019
GRI 305-1, 305-2, 305-3, 305-4, 305-5 ODD 3.9, 8.4, 13.1, 13.3	<b>Installations de l'entreprise (espaces occupés par la Sun Life)<sup>1</sup> (selon le marché)</b>			
	Niveau 1 (gaz naturel et mazout payés par la Sun Life <sup>2</sup> )	2 244	2 293	2 555
	Niveau 2 (électricité, vapeur et eau réfrigérée payées par la Sun Life <sup>2</sup> )	8 423	8 124	10 154
	Niveau 3 (eau et services payés par le propriétaire <sup>3</sup> )	6 636	6 518	7 486
	Total selon le marché <sup>4</sup>	17 303	16 935	20 195
	Intensité des émissions en fonction du marché <sup>4</sup> (kg éq. CO <sub>2</sub> /pi <sup>2</sup> )	3,8	3,8	4,5
	<b>Placements immobiliers (immeubles appartenant à la Sun Life) (selon le marché)</b>			
	Niveau 1 (gaz naturel payé par la Sun Life)	15 178	15 528	18 375
	Niveau 2 (électricité, vapeur et eau réfrigérée payées par la Sun Life)	17 649	17 640	23 602
	Niveau 3 <sup>6</sup> (eau, déchets <sup>5</sup> et électricité payée par le locataire <sup>9</sup> )	7 640	7 226	8 269
	Total selon le marché <sup>4</sup>	40 467	40 394	50 246
	Intensité des émissions en fonction du marché <sup>4</sup> (kg éq. CO <sub>2</sub> /pi <sup>2</sup> )	1,6	1,6	1,9
	<b>Émissions totales (selon le marché)</b>			
	Niveau 1	17 422	17 822	20 929
	Niveau 2	26 072	25 764	33 756
	Niveau 3 <sup>6</sup>	14 277	13 743	15 756
	Compensations carbone	-1 274	-1 683	-1 579
<b>Total des émissions nettes<sup>7</sup> (selon le marché)</b>	56 497	55 646	68 862	
<b>Intensité globale des émissions selon le marché<sup>4</sup> (kg éq. CO<sub>2</sub>/pi<sup>2</sup>)</b>	1,9	1,8	2,2	
<b>Émissions totales (selon l'emplacement)</b>				
Niveau 1	17 422	17 821	20 929	
Niveau 2	28 695	29 645	35 344	
Niveau 3 <sup>6</sup>	14 631	14 159	16 233	
<b>Émissions totales (selon l'emplacement)<sup>8,9</sup></b>	60 748	61 625	72 506	

La Sun Life a obtenu une assurance indépendante limitée pour les données des niveaux 1 et 2 et certaines données du niveau 3 pour ses émissions de gaz à effet de serre (GES) et la méthodologie utilisée pour définir l'atteinte des cibles en 2021. Voir la [Déclaration d'assurance](#) (en anglais) et la [Méthodologie de déclaration des émissions de GES](#) (en anglais) pour des précisions.

Normes ou indicateurs pertinents	ÉMISSIONS DE GES LIÉES AUX DÉPLACEMENTS D'AFFAIRES (T ÉQ. CO <sub>2</sub> )	2021	2020	2019
GRI 305-3	Voiture	431	569	2 603
ODD 3.9, 8.4, 13.1, 13.3	Avion	300	1 903	9 593
	Train	4	3	43
	<b>Total</b>	<b>735</b>	<b>2 475</b>	<b>12 239</b>

Les données relatives aux émissions pour les déplacements d'affaires prennent en compte les déplacements par avion, par train ou en voiture de location à des fins professionnelles, et les demandes de remboursement des employés pour des frais de kilométrage (employés qui utilisent leur propre véhicule) reliés aux activités nord-américaines de la Sun Life, ainsi que des employés des emplacements suivants : Inde, Philippines, Royaume-Uni, Hong Kong, Irlande et Vietnam. Les données concernant les déplacements d'affaires pour les bureaux mondiaux de la MFS, d'InfraRed Capital Partners et de Crescent Capital sont aussi prises en compte. Voir également les notes de la [page 48](#).

Normes ou indicateurs pertinents	CONSOMMATION D'EAU LIÉE AU PARC IMMOBILIER À L'ÉCHELLE MONDIALE	2021	2020	2019
GRI 303-5 ODD 3.9, 8.4, 13.1, 13.3	<b>Installations de l'entreprise (espaces occupés par la Sun Life)<sup>1</sup></b>			
	Consommation d'eau (m <sup>3</sup> )	202 100	208 414	258 153
	Intensité de la consommation d'eau (l/pi <sup>2</sup> )	44,8	46,2	57,2
	<b>Placements immobiliers (immeubles appartenant à la Sun Life)</b>			
	Consommation d'eau (m <sup>3</sup> )	1 447 153	1 409 337	1 477 130
	Intensité de la consommation d'eau (l/pi <sup>2</sup> )	54,7	54,6	57,5
	<b>Consommation d'eau totale (m<sup>3</sup>)</b>	<b>1 649 253</b>	<b>1 617 751</b>	<b>1 735 283</b>
	<b>Intensité de la consommation d'eau globale (l/pi<sup>2</sup>)</b>	<b>53,3</b>	<b>53,3</b>	<b>57,5</b>

<sup>1</sup> Certains bureaux de la Sun Life sont situés dans des immeubles faisant partie du portefeuille de placements de la Sun Life. Pour éviter de les comptabiliser deux fois, les émissions et la consommation d'eau pour ces bureaux sont prises en compte soit dans les émissions totales du portefeuille de placements immobiliers, soit dans les émissions totales du portefeuille d'installations de l'entreprise.

<sup>2</sup> Services facturés directement à la Sun Life par le fournisseur ou mesurés au moyen d'un sous-compteur par le propriétaire et payés par la Sun Life selon la consommation réelle.

<sup>3</sup> Les émissions de niveau 3 liées aux services publics pour les installations de la Sun Life, là où ces services sont payés par le propriétaire, sont calculées au prorata pour la portion de la superficie brute de location de l'immeuble occupée par la Sun Life. Pour le portefeuille de placements immobiliers, la consommation mesurée par des sous-compteurs, qui est facturée aux locataires, est comprise dans les émissions de niveau 3. Les émissions de niveau 3 liées aux services publics payés directement par des tiers ne sont pas prises en compte dans le rapport, car elles sont en dehors du contrôle financier de la Sun Life.

<sup>4</sup> Les émissions liées à l'électricité selon le marché reflètent les arrangements contractuels mis en place relativement aux achats d'électricité (p. ex. crédits d'énergie renouvelable).

<sup>5</sup> Les émissions résultant des déchets sont indiquées pour les placements immobiliers, le cas échéant. Les émissions provenant des déchets utilisés pour produire de l'énergie dans les centres de valorisation énergétique des déchets ne sont pas prises en compte.

<sup>6</sup> Les émissions associées aux services publics payés par le propriétaire pour les installations de la Sun Life et à l'électricité mesurée par sous-compteur et payée par les locataires pour les placements immobiliers sont déclarées comme niveau 3. En 2021, les émissions selon l'emplacement liées à ces sources représentaient 14 631 tonnes d'équivalents CO<sub>2</sub> – les émissions selon le marché liées à ces sources représentaient 14 277 tonnes d'équivalents CO<sub>2</sub>.

<sup>7</sup> Les émissions nettes tiennent compte des compensations carbone achetées pour compenser les émissions des propriétés.

<sup>8</sup> Les émissions liées à l'électricité selon l'emplacement reflètent l'intensité moyenne des émissions pour le réseau (g éq. CO<sub>2</sub>/kWh) dans la région où un immeuble est situé.

<sup>9</sup> La Sun Life détermine la consommation en utilisant les données fournies par les factures ou les compteurs des fournisseurs. Si les données sont incomplètes, la Sun Life effectue une analyse par régression linéaire de la consommation passée en tenant compte des données météorologiques, ou elle utilise l'intensité de la consommation moyenne pour produire une estimation de la consommation. Les émissions estimées selon l'emplacement en 2021 pour l'ensemble des installations et des placements immobiliers se répartissent approximativement comme suit : niveau 1 – 22 %; niveau 2 – 12 %; niveau 3 – 22 % (services publics payés par le propriétaire là où la Sun Life est locataire, ou services publics mesurés par sous-compteur et payés par les locataires là où la Sun Life est propriétaire (à l'exception des déchets et de l'eau)).  
Voir également les notes de la [page 48](#).

Normes ou indicateurs pertinents	CONSOMMATION ÉNERGÉTIQUE GLOBALE LIÉE AU PARC IMMOBILIER (ÉQUIVALENT MÉGAWATT HEURE (ÉQ. MWh))	2021	2020	2019
GRI 302-1, 302-2, 302-3 ODD 3.9, 7.3, 8.4, 13.1, 13.3	<b>Installations de l'entreprise (espaces occupés par la Sun Life)<sup>1</sup></b>			
	Chauffage			
	Gaz naturel	24 932	25 599	27 901
	Mazout léger	123	102	129
	Vapeur	2 989	2 773	3 328
	Consommation totale	28 044	28 474	31 358
	Eau réfrigérée	380	303	397
	Électricité			
	Électricité provenant du réseau standard	49 193	50 721	58 744
	Électricité provenant de sources renouvelables	3 656	3 387	4 002
	Consommation totale d'électricité	52 849	54 108	62 746
	Consommation totale d'énergie	81 274	82 885	94 501
	Intensité énergétique (énergie en kWh/pi <sup>2</sup> )	18,0	18,4	21,0
	<b>Placements immobiliers (immeubles appartenant à la Sun Life)</b>			
	Chauffage			
	Gaz naturel	81 760	83 729	99 185
	Mazout léger	247	218	233
	Vapeur	1 733	1 633	1 840
	Consommation totale	83 740	85 580	101 258
	Eau réfrigérée	253	252	299
	Électricité			
	Électricité provenant du réseau standard	105 436	111 413	136 202
	Électricité provenant de sources renouvelables	26 384	25 084	17 441
	Consommation totale d'électricité	131 820	136 497	153 643
	Consommation totale d'énergie	215 813	222 329	255 200
	Intensité énergétique (énergie en kWh/pi <sup>2</sup> )	8,2	8,6	9,9
	<b>Consommation totale d'énergie</b>	<b>297 087</b>	<b>305 214</b>	<b>349 701</b>
	<b>Intensité énergétique globale (kWh/pi<sup>2</sup>)</b>	<b>9,6</b>	<b>10,1</b>	<b>11,6</b>

<sup>1</sup> Certains bureaux de la Sun Life sont situés dans des immeubles faisant partie du portefeuille de placements de la Sun Life. Pour éviter de la comptabiliser deux fois, la consommation d'énergie est prise en compte soit dans le portefeuille de placements immobiliers, soit dans celui des installations de l'entreprise.

Voir également les remarques à droite.

Normes ou indicateurs pertinents	CONSOMMATION DE PAPIER EN AMÉRIQUE DU NORD <sup>1</sup> (TONNES)	2021	2020	2019
ODD 8.4, 13.1, 13.3	Documents d'entreprise (destinés à l'interne) <sup>2</sup>	83	103	166
	Imprimés commerciaux (destinés à l'extérieur) <sup>3</sup>	320	296	540
	<b>Total</b>	<b>403</b>	<b>399</b>	<b>706</b>

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

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

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

Les remarques ci-après s'appliquent aux émissions de GES et à la consommation d'énergie et d'eau liées à l'immobilier, ainsi qu'aux émissions de GES liées aux déplacements d'affaires, comme indiquées aux pages 47 et 48.

- Les valeurs des émissions de GES et de consommation d'eau et d'énergie sont calculées d'après le *Greenhouse Gas Protocol – A Corporate Accounting and Reporting Standard, Revised Edition* du World Business Council for Sustainable Development et du World Resources Institute.
- La Sun Life a choisi la formule du contrôle financier pour déterminer les périmètres organisationnels à prendre en compte pour la déclaration des émissions de GES et de la consommation d'énergie. Les propriétés détenues partiellement par la Sun Life sont prises en compte, en proportion du droit de propriété.
- Les chiffres des émissions de GES sont exprimés en tonnes d'équivalents CO<sub>2</sub> (t éq. CO<sub>2</sub>), et ceux qui concernent la consommation d'énergie sont exprimés en équivalent kilowatt heure (éq. kWh). Il s'agit, dans les deux cas, des chiffres recueillis pour l'année civile (du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre).
- Les facteurs d'émission sont tirés de sources accessibles au public, dont les suivantes : *Rapport d'inventaire national 1990-2019 : Sources et puits de gaz à effet de serre au Canada (Environnement et Changement climatique Canada)*; *Emissions & Generation Resource Integrated Database (eGRID)* (Environmental Protection Agency, É.-U. – eGRID2019); *UK Government GHG Conversion Factors for Company Reporting* (ministère britannique des Affaires, de l'Énergie et des Stratégies industrielles).
- Les données sur le potentiel de réchauffement mondial sont tirées du *Rapport de synthèse – Changements climatiques 2007*, et de la contribution des Groupes de travail I, II et III au quatrième Rapport d'évaluation du GIEC.
- Les résultats passés ont été rajustés pour tenir compte des acquisitions et des cessions de propriétés, des facteurs d'émission mis à jour, de la communication d'information par d'autres bureaux de la Sun Life (déplacements et consommation d'énergie) et de la mise à jour des valeurs historiques.
- Les montants sont soumis à l'arrondissement.
- Voir la [Méthodologie de déclaration des émissions de GES](#) (en anglais) de la Sun Life pour plus d'information.

## COMMENTAIRES



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