

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Normes ou indicateurs pertinents	Diversité, équité et inclusion <sup>1</sup>	2023	2022	2021
	30-50	60 %	60 %	58 %
	50+	22 %	21 %	24 %
	Rémunération totale moyenne des femmes exprimée en pourcentage de la rémunération des hommes, selon le poste <sup>10</sup> (Canada)			
	Cadres supérieures	95 %	96 %	94 %
	Cadres intermédiaires	98 %	98 %	98 %
	Employées	97 %	98 %	99 %
	Rémunération totale moyenne des groupes ethniques sous-représentés <sup>5</sup> exprimée en pourcentage de la rémunération des groupes ethniques non sous-représentés <sup>10,11</sup> (Canada)			
	Cadres supérieures	104 %	111 %	105 %
	Cadres intermédiaires	101 %	101 %	100 %
	Employés	103 %	103 %	103 %
	Rémunération totale moyenne des femmes exprimée en pourcentage de la rémunération des hommes, selon le poste <sup>10</sup> (États-Unis)			
	Cadres supérieures	98 %	97 %	99 %
	Cadres intermédiaires	98 %	98 %	97 %
	Employées	96 %	97 %	96 %
	Rémunération totale moyenne des groupes ethniques sous-représentés <sup>5</sup> exprimée en pourcentage de la rémunération des groupes ethniques non sous-représentés <sup>10,11</sup> (États-Unis)			
	Cadres supérieurs	101 %	103 %	116 %
	Cadres intermédiaires	102 %	104 %	100 %
	Employés	100 %	101 %	101 %
	Rémunération totale moyenne des femmes exprimée en pourcentage de la rémunération des hommes, selon le poste <sup>10,12,13</sup> (pays d'Asie)			
	Cadres intermédiaires	95 %-102 %	89 %-104 %	98 %-106 %
	Employées	96 %-99 %	98 %-101 %	97 %-101 %
	Pourcentage du total des dépenses directes (Amérique du Nord) affectées à des fournisseurs certifiés comme représentant la diversité ( <b>objectif</b> : 5 % d'ici 2025)	1,4 %	1,0 %	1,6 %
	Pourcentage des employés qui estiment que la Sun Life soutient la diversité dans le milieu de travail (en reconnaissant et en respectant la valeur des différences individuelles) <sup>14</sup>	94 %	95 %	94 %
	Indice de diversité et d'inclusion <sup>14</sup>	88 %	87 %	-

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

<sup>2</sup> Les données de 2022 et 2021 ont été rajustées, car notre définition de « cadres supérieurs » a été modifiée pour refléter l'alignement sur notre groupe de pairs de la gestion d'actifs. La parité hommes-femmes se définit comme une représentation de femmes se situant entre 47 % et 53 %. Ces chiffres tiennent compte des personnes qui se définissent comme étant non binaires selon les moyennes actuelles à l'échelle mondiale.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- 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.
- Les émissions liées à l'électricité selon le marché reflètent les arrangements contractuels mis en place relativement aux achats d'électricité (p. ex. crédits d'énergie renouvelable (CER) ou contrats d'achat d'électricité).
- Reportez-vous à la [Méthodologie de déclaration des émissions de GES 2023](#) de la Sun Life pour en savoir plus sur les CER et les facteurs d'émissions résiduelles mixtes.
- Émissions liées au transport et à la distribution de l'eau (excluant le traitement des eaux usées) pour les immeubles du portefeuille de placements immobiliers.
- Émissions liées aux déchets en fonction du type de ramassage (enfouissement, recyclage, etc.) pour les immeubles du portefeuille de placements immobiliers.
- Émissions liées à la location de voitures à des fins professionnelles et aux demandes de remboursement des employés pour des frais de kilométrage.
- Les émissions liées aux déplacements en taxi, en covoiturage et en autobus sont comprises dans les données de 2023. Les données de l'année précédente ne sont toutefois pas disponibles.
- La Sun Life n'a pas le contrôle financier ni la responsabilité des bureaux loués dans son parc immobilier (à moins qu'ils ne soient situés dans un immeuble faisant partie du portefeuille de placements immobiliers). Par conséquent, toutes les émissions liées à l'eau et à l'énergie qui proviennent du parc immobilier sont attribuées au niveau 3 catégorie 8 (actifs loués en amont), à l'exception des espaces situés dans des immeubles faisant partie du portefeuille de placements.
- Depuis 2023, la Sun Life calcule et déclare les émissions financées liées aux obligations de sociétés et aux actions cotées en bourse pour son fonds général, selon la norme du Partnership for Carbon Accounting Financials (PCAF), partie A (émissions financées). Cet actif représente environ 21,4 % de l'actif géré du fonds général.
- Les émissions en fonction du marché reflètent l'utilisation des CER et des facteurs d'émissions résiduelles servant à contrebalancer les émissions liées au parc immobilier de l'entreprise.
- Total des émissions selon l'emplacement pour les niveaux 1, 2 et 3. L'augmentation importante des émissions totales de 2022 à 2023 est en grande partie due à l'ajout du niveau 3, catégorie 15 (placements), qui fait partie de l'inventaire des émissions depuis 2023.
- Total des émissions selon le marché pour les niveaux 1, 2 et 3. Pour le niveau 3, catégorie 8 (actifs loués en amont), le total des émissions selon le marché est de 20 639 t éq. CO<sub>2</sub>. L'augmentation importante des émissions totales de 2022 à 2023 est en grande partie due à l'ajout du niveau 3, catégorie 15 (placements), qui fait partie de l'inventaire des émissions depuis 2023.

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

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

- Les émissions liées aux opérations de la Sun Life comprennent les émissions provenant des bureaux de l'entreprise à l'échelle mondiale, des centres de données et des déplacements d'affaires. Cela inclut les sociétés affiliées à participation majoritaire de la Sun Life.
- Émissions provenant de tous les bureaux du parc immobilier à l'échelle mondiale, incluant les espaces situés dans des immeubles faisant partie du portefeuille de placements immobiliers de la Sun Life.
- La Sun Life conserve sa certification CarbonNeutral® depuis 2021. Cela inclut l'achat de compensations carbone pour les émissions liées aux opérations. Le total des compensations carbone achetées par la Sun Life entre 2021 et 2023 est plus élevé que les valeurs déclarées dans le tableau ci-dessus et dans le Rapport sur la durabilité 2022 en raison des exigences liées à The CarbonNeutral Protocol. CarbonNeutral® est une marque de commerce déposée de Climate Impact Partners. La certification est obtenue conformément à The CarbonNeutral Protocol, le cadre de référence mondial par excellence en matière de carbonneutralité.

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

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

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

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

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

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

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

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

Les remarques ci-après s'appliquent aux émissions de gaz à effet de serre (GES) de l'entreprise, aux émissions de GES liées à nos opérations et à la consommation d'énergie et d'eau liées à l'immobilier, comme indiquées aux pages [5](#) et [6](#).

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

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